



OUR BEHAVIORS



ความคิดเห็นที่จริงใจ
HONEST FEEDBACK



การมีส่วนร่วม
และทำงานร่วมกัน
COLLABORATION



ความเป็นเจ้าของ
OWNERSHIP



ความหลงใหล
PASSION



บริษัท สุราษฎร์จน์ จำกัด (มหาชน)
การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

3.4 การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

3.4.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

บริษัท สุรากล้วยน์ จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นพัฒนาการดำเนินธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องตามกรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนและได้ปรับใช้แนวทางตามเกณฑ์การประเมินด้านความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และกรอบนโยบายตามความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักเพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติในการกำหนดทิศทางพัฒนาขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและผู้มีส่วนได้เสีย โดย ”กรอบนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม” มีดังนี้

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี
- แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า, อื่น ๆ : กรอบนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของSUTHA ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและนโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน



S1. การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

หลักการ

ความคาดหวังจากประชาคมโลกให้ธุรกิจดำเนินการโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนโดยกำหนดแนวทางในการลดผลกระทบทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นต่อชีวิต ความเป็นอยู่ และสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ โดยกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมและการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ การมีแนวปฏิบัติต่อพนักงาน หรือแรงงานอย่างเป็นธรรม และการมีมาตรการสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งการดำเนินการพัฒนาขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนให้เห็นผลและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเป็นการตอบสนองต่อความคาดหวังและการแสดงความรับผิดชอบในฐานะองค์กรที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญตามแนวทางที่สอดคล้องในการพัฒนาธุรกิจยั่งยืนและตามหลักสิทธิมนุษยชน

แนวทางปฏิบัติ

1. มีการกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร
2. มีการปฏิบัติต่อพนักงาน/แรงงานที่สอดคล้องกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การจ้างงานผู้พิการ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสวัสดิการผ่านตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการ เป็นต้น
3. การเปิดเผยรายละเอียดกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)
4. มีการดำเนินการสอดคล้องกับกระบวนการโดยระบุและเปิดเผยความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชนเพื่อป้องกันผลกระทบในเรื่องดังกล่าว ตลอดจนมีแนวทางการแก้ไขเยียวยา (Remediation) เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของบริษัท

S2. การพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน

หลักการ

พนักงานที่มีศักยภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ทางธุรกิจที่บริษัทกำหนด รวมถึงเพิ่มโอกาสในการพัฒนาผลิตผลและการสร้างโอกาสด้านนวัตกรรมทางธุรกิจรวมถึงโอกาสทางธุรกิจ การพัฒนาศักยภาพให้แก่พนักงานเป็นอีกวิธีหนึ่งในการจูงใจให้บุคลากรอยากร่วมงานหรือเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไปพร้อมกัน

แนวทางปฏิบัติ

1. การกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมตามหน้าที่หรือผลประเมินพนักงาน
2. กำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพพนักงานผ่านการระบุเป้าหมายและโครงการส่งเสริมความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสามารถติดตามผลการฝึกอบรม
3. จัดให้มีการเก็บสถิติจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเพื่อทราบผลสำเร็จของโครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น

S3. การจูงใจและการรักษาพนักงาน

หลักการ

การจูงใจและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ จะสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและมีโอกาสประสบความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนด แนวทางการจูงใจและรักษาพนักงานจะพิจารณาถึงกรอบการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการทั้งในระยะสั้น และระยะยาวตามความเหมาะสมกับผลการดำเนินงานของพนักงานในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร

แนวทางปฏิบัติ

1. มีการพิจารณาการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนด้วยเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนอ้างอิงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเพื่อนำผลประเมินมาใช้กำหนดระดับค่าตอบแทน และเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
2. มีการติดตามระดับความพึงพอใจหรือความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและติดตามประเมินผลความพึงพอใจ และ/หรือความผูกพันของพนักงาน
3. นำผลวิเคราะห์และจัดทำโครงการพัฒนาความพึงพอใจและปรับปรุงการดูแลพนักงาน
4. ยกระดับการสื่อสารผลประเมินให้พนักงานรับทราบและเปิดเผยสถิติการลาออกของพนักงานเพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาและยกระดับการดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง

S4. สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน

หลักการ

สุขภาวะและความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นประเด็นความยั่งยืนที่บริษัทให้ความสำคัญเพื่อสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม โดยบริษัทมีการดำเนินการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยโดยใช้มาตรฐานการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและได้รับการรับรองการจัดการตามมาตรฐาน ISO 45001 และมีการตั้งเป้าหมายในการลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงานให้เป็นศูนย์ ด้วยตระหนักถึงผลกระทบความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าวหากเกิดความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญอาจกระทบต่อชื่อเสียง และหากสามารถจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะเสริมสร้างระบบและกระบวนการทำงานได้อย่างปลอดภัยให้กับพนักงานซึ่งเป็นการประกันสภาพการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานได้ประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นปัจจัยสำคัญต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ

1. มีการบริหารจัดการให้พนักงานมีสุขภาวะและทำงานอย่างปลอดภัยในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
2. มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. มีมาตรฐานการดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
4. มีการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ผู้รับเหมา / คู่ค้า ที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน
5. มีการกำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน
6. มีการพิจารณาบันทึกอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR / Lost Time Incident Rate : LTIR) หรืออัตราการหยุดงาน (Absent Rate: AR) และการบันทึกสถิติการเกิดอุบัติเหตุเพื่อการสืบสวนถึงต้นเหตุของเหตุการณ์ในแต่ละครั้ง

7. มีโครงการส่งเสริมความรู้ รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความตระหนักและสามารถรับมือกับความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน
8. มีการกำหนดกรอบแนวทางดำเนินการ โดยกำหนด

นโยบายการดำเนินการด้านความปลอดภัยด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของบริษัท มีดังนี้

บริษัท สุรากล้วยจักษ์ จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจการผลิตและจำหน่ายสินค้าแคลเซียมออกไซด์, แคลเซียมไฮดรอกไซด์ และแคลเซียมคาร์บอเนตอย่างมีคุณภาพตามความต้องการของลูกค้า ควบคู่ไปกับการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายใต้ความมุ่งมั่น ดังนี้

1. มุ่งมั่นจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเพื่อป้องกันการบาดเจ็บและเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความปลอดภัย
2. มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ
3. มุ่งมั่นกำจัดอันตรายและลดความเสี่ยง
4. มุ่งมั่นปรับปรุงระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
5. มุ่งมั่นให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงานหรือตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน

ทั้งนี้บริษัทฯ พร้อมสนับสนุนทรัพยากรบุคคลากร เวลา งบประมาณ และการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญในการให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงานหรือตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน นโยบายนี้จะขยายผลไปยังพนักงานทุกคน ทุกระดับ และพร้อมเผยแพร่สู่สาธารณชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

S5. การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

หลักการ

การวางแผนให้การสนับสนุนและ/หรือการให้ความร่วมมือที่ดีกับภาคประชาสังคม ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น หรือหน่วยงานภาครัฐ โดยการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ ร่วมกิจกรรมของภาคชุมชน สังคม และหน่วยงานท้องถิ่นทำให้การเข้าถึงการสำรวจรับทราบข้อมูลความเห็นหรือข้อกังวลเพื่อนำไปสู่การดำเนินการตอบสนองต่อความคาดหวัง อันจะนำมาซึ่งการสร้างให้เกิดมวลชนสัมพันธ์ที่ดีเพื่อลดข้อขัดแย้งหรือความเสี่ยงที่สามารถกระทบต่อชื่อเสียง และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเพื่อให้การดำเนินธุรกิจดำเนินการได้อย่างราบรื่นโดยได้รับความร่วมมือที่ดีจากภาคประชาสังคม ชุมชน ตลอดจนรวมถึงหน่วยงานภาครัฐ

แนวทางปฏิบัติ

1. การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีการสำรวจข้อกังวลของสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทเพื่อกำหนดแนวทางการลดผลกระทบที่มีต่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง

2. มีการมุ่งเน้นโครงการซึ่งมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนหรือแก้ไขปัญหาสังคมอย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการทางธุรกิจโดยกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานร่วมกับชุมชนหรือเพื่อร่วมแก้ปัญหาสังคม เพื่อให้มีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและยั่งยืน ตลอดจนมีการติดตามผลลัพธ์และประโยชน์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนด ทั้งประโยชน์ที่บริษัทได้รับในเชิงปริมาณ/มูลค่า/ผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ เช่น รายได้ กำไร ค่าใช้จ่ายที่ลดได้ หรือผลลัพธ์ในเชิงที่สามารถทำให้ระดับความเสี่ยงที่ลดลง หรือ ประโยชน์/ผลตอบแทนเชิงปริมาณทางสังคมที่เกิดต่อชุมชน หรือประโยชน์ต่อสังคมเชิงผลกระบวนการ (Output) หรือ ผลลัพธ์สุดท้าย (Outcome)

ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการดำเนินการสำหรับพิจารณาจัดทำโครงการเพื่อการมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคม ตามกรอบการดำเนินการด้านความยั่งยืน

- > บริษัทควรพิจารณาข้อมูลที่จะดำเนินการควรเชื่อมโยงกับกระบวนการทางธุรกิจ ในกิจการ CSR after process เช่น การบริจาค กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือกิจกรรมอาสาสมัครของพนักงาน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางธุรกิจ จะไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามเป้าหมายหรือกรอบการดำเนินการด้านความยั่งยืน โดยดูแนวทางดำเนินการตามแนวปฏิบัติในข้อ 2
- > การระบุประโยชน์ที่บริษัทได้รับจากการดำเนินงานเพื่อพัฒนาชุมชน หรือแก้ไขปัญหาสังคม จะไม่รวมถึงประโยชน์ด้านภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และการได้รับการยอมรับจากสังคม

S6. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

หลักการ

กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียซึ่งคาดว่าจะได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท หรือสามารถส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงประเด็นความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำไปประกอบการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมขององค์กร รวมทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้บริษัทสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคม รวมถึงสร้างคุณค่าระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

แนวทางปฏิบัติ

1. กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) การกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมขององค์กร แนวทางการระบุและประเมินความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการอาศัยความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน
 - 1.2) ดำเนินการและระบุเพื่อประเมินลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญ รวมทั้งรายงานผลการมีส่วนร่วมของบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียต่อคณะกรรมการ
2. การดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งคณะกรรมการได้กำหนดกรอบนโยบายไว้เป็นแนวทางสำหรับดำเนินการ ผู้นำฝ่ายจัดการเป็นผู้รับกรอบนโยบายและติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ได้กำหนด โดยให้พนักงานได้เข้ามีส่วนร่วมเพื่อเสนอแนวคิดในการดำเนินการในรูปแบบกิจกรรมหรือโครงการ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

: https://www.goldenlime.co.th/Social_Respect

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท สุราษฎร์จน์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญในการดำเนินเพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งหมายถึง การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด และความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด สิทธิมนุษยชนรวมถึงสิทธิในการมีชีวิตและเสรีภาพจากการเป็นทาสและการทรมาน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออก สิทธิในการทำงานและการศึกษา เป็นต้น ทุกคนควรมีสิทธิเหล่านี้โดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ เพื่อให้มีการดำเนินการปฏิบัติและมีการจัดการตามแนวทางความยั่งยืนด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกันระหว่างบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน บริษัทจึงกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อให้กระบวนการทางธุรกิจครอบคลุมการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยใช้อ้างอิงกรอบดำเนินการตาม UNGP (United Nations Framework and Guiding Principle on Business Human Rights) ซึ่งมีหลักการ ประกอบด้วย (GRI:402-1)



การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect)	การดำเนินการส่งเสริมคุ้มครองไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect)	การวางแผนปฏิบัติและส่งเสริมความรับผิดชอบโดยมีปฏิบัติและการเคารพสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
การเยียวยา (Remedy)	การกำหนดแนวทางการแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชย เยียวยา เมื่อเกิดผลกระทบ หรือเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ

โดยวางกรอบแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. การประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจผ่านกิจกรรมทางธุรกิจตามห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ
2. ตามห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ

กรอบประเมินตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตามห่วงโซ่อุปทานธุรกิจของบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	
	ร่วมประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามห่วงโซ่อุปทาน	
	<p>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ สิทธิของพนักงาน ผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานสถานประกอบการ</p>	<p>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติและสภาพการทำงาน - สุขภาพและความปลอดภัย - การไม่เลือกปฏิบัติ - เสรีภาพในการรวมตัวต่อรองเป็นสมาคม - การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล - สภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ - ไม่มีการแรงงานบังคับ หรือไม่มีการใช้แรงงานเด็ก หรือไม่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการครองชีวิตคนในชุมชน โดยไม่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการธุรกิจ - สุขภาพและความปลอดภัยชุมชน - การจัดการกระบวนการไม่ให้ส่งผลกระทบต่อ ฝุ่น มลพิษ ของเสีย ส่งผลกระทบต่อชุมชน เป็นต้น - การบริหารจัดการของเสีย และวัตถุอันตราย - การเข้าถึงพลังงาน และการบริหารจัดการน้ำ - การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

กรอบประเมินตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตามห่วงโซ่ อุปทานธุรกิจของบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ร่วมประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามห่วงโซ่อุปทาน	
	<p>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับผู้จัดจำหน่ายลูกค้าและผู้รับเหมา</p>	<p>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับลูกค้า และคู่แข่งทางธุรกิจ</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้ค้าในด้านสิทธิมนุษยชน - จรรยาบรรณผู้ค้า เพื่อพึงปฏิบัติตามแนวทางด้านสิทธิมนุษยชน หลัก ๆ เช่น - การปฏิบัติและสภาพการทำงานที่ถูกกฎหมาย - สุขภาพและความปลอดภัยพนักงานลูกจ้าง - การใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย (แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย) 	<ul style="list-style-type: none"> - สิทธิให้การเข้าถึงสินค้าและบริการที่เท่าเทียม - สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลสินค้าและบริการ - ความปลอดภัยในการใช้สินค้าและบริการ - สิทธิในการรักษาข้อมูลความลับและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล - การไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่ง - การไม่ทำข้อตกลงเพื่อผูกขาดทางการค้า - การไม่กระทำการใด ๆ อันนำมาซึ่งข้อพิพาท

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการใช้เป็นแนวทางเพื่อประเมินองค์ประกอบหรือความรุนแรง (Severity) ของประเด็นที่มีความเสี่ยงเมื่อมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ให้พิจารณารายละเอียด ตามตารางที่ 1 โดยผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร รวมถึงผู้ค้า ที่เกี่ยวข้องสามารถนำหลักเกณฑ์ตามตารางดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงตามแนวทางที่ได้จัดทำขึ้นไว้ใน ตารางที่ 2

ตารางที่ 1 : เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : ความรุนแรง	
ระดับของผลกระทบ (Scale)	ความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น เช่น ผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง หากมีหรือเกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อสิทธิในการมีชีวิตและสุขภาพของพนักงาน
จำนวนของผู้ที่ได้รับผลกระทบ (Scope)	จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ เช่น ผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้อยู่อาศัยในชุมชนหนึ่งทั้งชุมชน หรือผลกระทบด้านสิทธิจากผลกระทบที่ได้ทราบการรวมตัวเจรจาต่อรองจากการเป็นสมาคมของพนักงานลูกจ้าง หรือจากจำนวนที่คณะกรรมการสวัสดิการที่มีการจัดตั้งเป็นตัวแทนของพนักงานได้ประเมิน
ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remediability)	ผลกระทบที่มีความเสี่ยงระดับสูง ควรมีการกำหนดแนวทางการแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชย เยียวยา เมื่อเกิดผลกระทบ หรือเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ตารางที่ 2 : เกณฑ์การประเมินความรุนแรงของความเสี่ยงและผลกระทบ (Severity)				
ระดับความเสี่ยง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ระดับของผลกระทบ (Scale)	ผลที่เกิดขึ้นไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานและ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย (สามารถบรรเทาด้วยการปฐมพยาบาลเบื้องต้น)	ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการบาดเจ็บเล็กน้อย ต้องมีการรักษาโดยแพทย์ แต่ไม่ได้รับบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยถึงขั้นหยุดงาน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพอย่างรุนแรงและเป็นอันตรายต่อชีวิต
จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope)	จำนวนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องแทบไม่มีหรือน้อยมาก	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพียงบางส่วนในกลุ่ม	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ในกลุ่ม	ผลกระทบเกิดขึ้นมีผลต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกคนในกลุ่ม (เช่น คนในชุมชน ทั้งหมด พนักงาน ทั้งหมด ผู้ค้าทั้งหมด)
ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remediability)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติในระยะเวลาไม่นาน (< 1ปี _น้อยกว่า 1ปี)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 1-3 ปี	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 3-5 ปี	ไม่สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติและ/หรือใช้ระยะเวลาในการเยียวยา (มากกว่า 5 ปี)
เกณฑ์การประเมินโอกาสความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น (Likelihood)				
ระดับความเสี่ยง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
	แทบไม่เกิด (<10%) เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่เคยเกิดขึ้นในธุรกิจของบริษัท แต่อาจเคยเกิดขึ้นกับธุรกิจอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน (ไม่เคย/ไม่น่าเกิดขึ้นใน 10 ปี)	เกิดบางครั้ง (≥ 10% - ≤ 50%) เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและอาจเกิดขึ้นในปัจจุบัน บางครั้งในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง (เคย/อาจเกิดขึ้นได้ 1-4 ครั้ง ใน 10 ปี)	เกิดบ่อยครั้ง (≥ 50% - ≤ 90%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและ อาจเกิดขึ้นในปัจจุบัน (เคย/อาจเกิดขึ้นได้ 5-8 ครั้ง ใน 10 ปี)	เกิดตลอดเวลา (≥ 90%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (เคย/อาจเกิดขึ้นทุกปี)

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน พิจารณาความเสี่ยงใน 2 ประเภท ได้แก่

- ความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (Inherent Risk) คือ ระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน **ก่อน** การมีมาตรการควบคุมหรือจัดการ
- ความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ (Residual Risk) ระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน **หลัง** การมีมาตรการควบคุมหรือจัดการ

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงที่สามารถดำเนินการ มีดังนี้

ผู้ปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยงานที่มีการดูแลผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

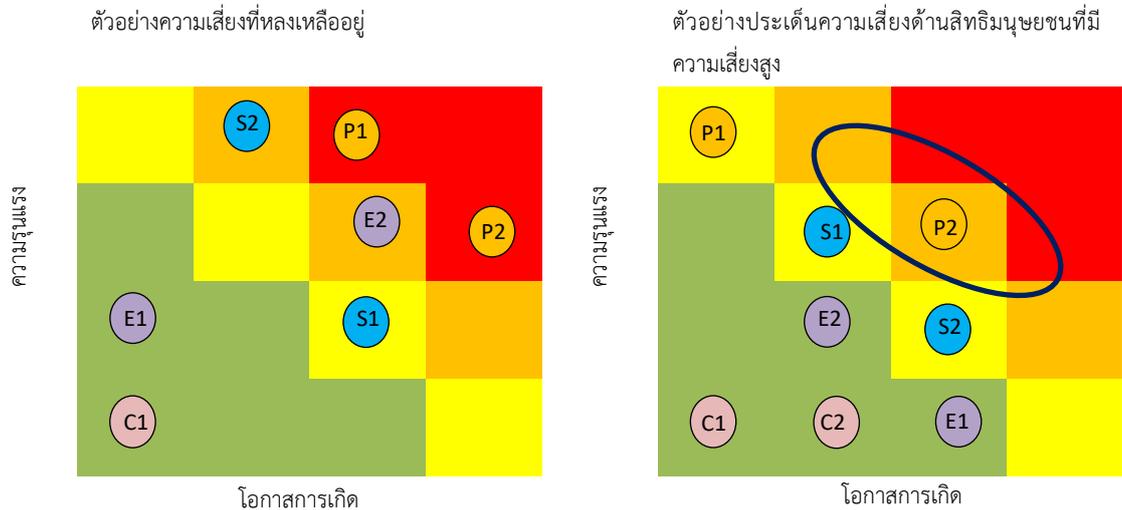
1. ประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ โดยใช้เกณฑ์ประเมินตาม **ตารางที่ 1** ซึ่งประเมินทั้งระดับความรุนแรงของความเสี่ยงและผลกระทบ (ระดับของผลกระทบ จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ และความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ) และโอกาสของประเด็นความเสี่ยงก่อนบริษัทจะมีมาตรการควบคุม หรือจัดการประเด็นนั้น ๆ
2. ประเมินความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่โดยใช้เกณฑ์การประเมินเดียวกันกับประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ โดยพิจารณาถึงมาตรการควบคุมหรือการจัดการที่บริษัทดำเนินการในปัจจุบัน โดยพิจารณาตาม**ตารางที่ 2** เพื่อประเมินระดับความเสี่ยงหลงเหลือของประเด็นความเสี่ยงนั้น
3. หลังมีการประเมินถึงประเด็นผลกระทบ มีการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นผลกระทบโดย โดยเรียงตามลำดับความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก โดยต้องหารือกับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ หรือตัวแทนผู้ได้รับผลกระทบ โดยพิจารณาว่าขนาดของผลกระทบและความรุนแรงมากน้อยเพียงใด โดยจัดทำแผนที่ระดับความรุนแรง ตามตัวอย่างใน**ตาราง 3**
4. เลือกประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยงสูง (Salient Issues) หลังจากมีการประเมินความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ โดยประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยงสูง คือ ประเด็นความเสี่ยงที่หลงเหลือ ซึ่งมีระดับความเสี่ยงสูงมาก (สีแดง) เนื่องจากมีความรุนแรง และโอกาสเกิดในระดับสูง บริษัทควรให้ความสำคัญและจัดการกับประเด็นดังกล่าวก่อน ด้วยการทบทวนมาตรการจัดการความเสี่ยงในประเด็นนั้น ๆ ที่มีอยู่เดิม พร้อมทั้งออกมาตรการการลดระดับความเสี่ยงเพิ่มเติม

ตัวอย่าง: วิธีการจัดทำแผนภาพประเมินความเสี่ยงเพื่อระบุประเด็นผลกระทบในด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มเพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญสำหรับคัดเลือกประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง หรือความเสี่ยงมีความรุนแรงเพื่อหามาตรการดำเนินการเพื่อให้ความเสี่ยงที่คงเหลืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ตัวอย่างแนวทางการจัดการการประเมินประเด็นความเสี่ยง

การสื่อถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ลำดับของประเด็นความเสี่ยงกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย
E Employee	E1 ประเด็นเกี่ยวกับพนักงานลำดับที่ 1
P Public	P1 ประเด็นเกี่ยวกับสังคม สิ่งแวดล้อม ลำดับที่ 1
S Supplier	S1 ประเด็นเกี่ยวกับคู่ค้า ผู้ให้บริการ ลำดับที่ 1
C Customer	C1 ประเด็นเกี่ยวกับลูกค้า ลำดับที่ 1

ตาราง 3



ตัวอย่างการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ หรือประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยงสูง (Salient Issue) โดยประเด็นที่หลงเหลืออยู่และมีความเสี่ยงสูงจะต้องนำไปพิจารณาเพื่อหามาตรการดำเนินการเพื่อให้ความเสี่ยงที่คงเหลืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3. นโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีการกำหนดนโยบายและจรรยาบรรณธุรกิจโดยวางแนวทางเพื่อให้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเคารพสิทธิมนุษยชน และมีการปฏิบัติต่อแรงงานและปฏิบัติต่อพนักงาน ทุกคนโดยเสมอภาคกัน ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ความพิการ หรือสถานะอันใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดให้มีสภาพการทำงานที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม และดูแลไม่ให้เกิดการคุกคามหรือข่มขู่ หรือถูกล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ระหว่างผู้บริหาร พนักงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ตระหนักและเคารพในความเป็นส่วนตัวของบุคคลและมีดำเนินการตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทจึงกำหนดเพื่อวางกรอบดำเนินการในด้านสิทธิมนุษยชน โดยปรับและประยุกต์หลักการในการปฏิบัติเพื่อปกป้อง เคารพ และดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ที่ UNGP (United Nations Framework and Guiding Principle on Business Human Rights) นำกำหนดแนวทาง ดังนี้

- การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (มหาชน)

บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยให้ความสำคัญและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยตระหนักถึงคุณค่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยบริษัทมีนโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมี บุคคลในที่นี้ บริษัทกำหนดขอบเขต โดยครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้ง ผู้บริหาร พนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งทางการค้า ตลอดจนสังคม

สิ่งแวดล้อม และชุมชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท โดยกำหนดแนวทางให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางสิทธิมนุษยชนโดยเคร่งครัด

2. การเคารพสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้มีการเคารพสิทธิของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใด ๆ ด้วยเรื่องแนวคิด มุมมอง เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความพิการ ชาติกำเนิด ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ ภูมิเมือง อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพสมรส สัญชาติ หรือสถานภาพอื่นใดตามภายใต้หลักการด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติเพื่อให้ความเป็นธรรมในสิทธิมนุษยชนที่มีความสมเหตุสมผลกับสภาพการประกอบธุรกิจของบริษัทโดยการประยุกต์นำหลักแนวทางที่มีความเหมาะสมใช้กับการดำเนินการและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ซึ่งหลักสำคัญเพื่อมุ่งเน้นการจัดการขจัดความไม่ยุติธรรม การเลือกปฏิบัติ การข่มขู่ และการละเมิดสิทธิทุกประเภท โดยวางกรอบแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตาม โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้
 - 2.1 พนักงานทุกระดับความทำความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบของตน โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง หากมีข้อไม่เข้าใจในจุดปฏิบัติงานใดที่อาจเกิดการละเมิด หรือไม่สอดคล้องตามกฎหมาย หรือหลักสิทธิมนุษยชน ให้ขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารในฝ่ายงาน
 - 2.2 ผู้บริหาร พนักงาน ควรจัดทำกรรณวบรวม กฎหมาย กฎเกณฑ์ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีการจัดรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสามารถศึกษาทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง หรือหากไม่สามารถศึกษาและทำความเข้าใจควรแจ้งหัวหน้าหน่วยงานเพื่อจัดให้มีการอบรมสำหรับเรื่องที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยง หรืออาจมีแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจที่เพียงพอต่อการทำหน้าที่ได้อย่างรัดกุมโดยไม่ส่งผลให้มีกระบวนการในธุรกิจที่รับผิดชอบส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 - 2.3 บริษัทส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล โดยให้ข้อมูลพนักงานและผู้เกี่ยวข้องได้ทำความเข้าใจหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่ควรทราบ และถือเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องดำเนินการไม่ให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน
 - 2.4 เมื่อพนักงานมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในต่างถิ่นที่อยู่ หรือต่างประเทศ ควรศึกษากฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มีการนำสิ่งของ รวมถึงระมัดระวังไม่กระทำการใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้น ๆ
 - 2.5 บริษัทกำหนดแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนเป็นข้อพึงปฏิบัติสำหรับพนักงาน ผู้บริหาร ตลอดจนลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมปฏิบัติ โดยพนักงานและลูกจ้าง (ตามนโยบายให้หมายรวมถึงตัวแทน และคนงานผู้รับเหมาที่ทำงานตามสัญญาจ้างกับบริษัททั้งแบบชั่วคราว หรือตามสัญญา) ผู้จำหน่ายทุกผลิตภัณฑ์หรือบริการ ผู้ให้บริการที่ปรึกษา ผู้ค้าส่ง ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ หรือผู้ให้บริการทุกประเภท เพื่อปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางด้านสิทธิมนุษยชน
 - 2.6 บริษัทส่งเสริมโดยคาดหวังในความร่วมมือกันระหว่างบริษัทและลูกค้าของบริษัทเพื่อดำเนินการปฏิบัติตามแนวทางตามหลักสิทธิมนุษยชน
 - **ความร่วมมือด้านสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้า**
บริษัทมีแนวพิจารณาในการคัดเลือกคู่ค้าที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ โดยมีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้อง ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานต่างด้าว/แรงงานข้าม

ชาติที่ผิดกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย มีการดูแลผลกระทบด้านกระบวนการมิให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการประเมินผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

3. การปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

โดยกำหนดให้ ผู้บริหาร พนักงาน ทุกระดับปฏิบัติตามนโยบายที่ได้กำหนดและส่งเสริมให้มีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับลูกค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย โดยส่งเสริมและกำหนดแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในการร่วมปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามตามจรรยาบรรณธุรกิจและดำเนินการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน อีกทั้ง บริษัทจะดูแลให้เกิดการปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนี้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการพิจารณาปรับปรุงทบทวนหากมีการเปลี่ยนแปลงในหลักเกณฑ์หรือวิธีการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำ โดยบริษัทกำหนดกิจกรรมการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ กฎระเบียบและข้อบังคับ หรือการดำเนินการขั้นต่ำ โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางนโยบายที่กำหนดไว้

4. การปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการ

4.1 เสรีในการรวมกลุ่มหรือการรวมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรอง

การให้สิทธิแก่ลูกจ้างในเสรีภาพในการรวมกลุ่มและรวมตัวซึ่งต้องไม่ขัดต่อกรอบของกฎหมาย พระราชกำหนด กฎระเบียบและวิธีการ เพื่อเจรจาต่อรองอันสอดคล้องตามกฎหมาย หรือกฎระเบียบขององค์กรอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการประกอบธุรกิจ

4.2 การบังคับใช้แรงงาน มีการดำเนินการในด้านการใช้แรงงานโดยมีการปฏิบัติภายใต้กฎหมายการใช้แรงงานอย่างถูกต้องในแต่ละท้องถิ่น และไม่มีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายทุกประเภท

4.3 การปฏิบัติในการจ้างงาน การดำเนินการจ้างงานโดยปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และมีการจ้างคนงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงรับผิดชอบในการตรวจสอบสภาพของสิทธิในการทำงานของลูกจ้างในเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการทำงานของลูกจ้างทุกประเภทเป็นไปด้วยความสมัครใจ ปราศจากการบังคับ และพึงปฏิบัติหน้าที่อันพึงมีต่อลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

4.4 อายุขั้นต่ำของการจ้างงาน การไม่ใช้แรงงานเด็กซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานในแต่ละท้องถิ่น

4.5 การปฏิบัติด้วยความเสมอภาค โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม และซื่อสัตย์ ไม่ว่าจะพนักงานจะปฏิบัติอยู่ในสถานประกอบการใด พนักงานทั้งหมดจะถูกจ้างงานภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย หรือธรรมเนียมปฏิบัติ รวมถึงการได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม โดยวางกรอบแนวปฏิบัติ ดังนี้

- การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม โดยบริษัทกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามหลักความเท่าเทียมโดยมีการดำเนินการภายในสถานประกอบการ ดังนี้

การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน กำหนดแนวทางการจ้างงานโดยให้โอกาสอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสแก่แรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา สีมืด เพศ อายุ หรือวัฒนธรรมความเชื่อใดๆ โดยครอบคลุมถึง กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ กลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้หญิง ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ คนพื้นเมือง กลุ่มแรงงานข้ามชาติ ชนกลุ่มน้อย แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจ หรือกลุ่มอื่น ๆ

- **การจ้างผู้พิการ** บริษัทกำหนดนโยบายเพื่อให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการจ้างผู้พิการ โดยดำเนินการตามความเหมาะสม หากไม่สามารถพิจารณาจัดหาตำแหน่งงานสำหรับผู้พิการตามจำนวนอย่างเหมาะสมจะดำเนินการเพื่อจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด การพิจารณาจ้างผู้พิการจะพิจารณาผู้พิการที่มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของบริษัทฯ หากบริษัทฯ ไม่สามารถจ้างผู้พิการที่มีความเหมาะสมได้ จะพิจารณา/มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด

- **แรงงานเด็ก**

- บริษัทไม่มีนโยบายการหาประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องโดยการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานเด็ก และไม่มีการว่าจ้าง หรือทำสัญญาจ้างแรงงานเด็ก
- บริษัทไม่มีการจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และรวมถึงกิจกรรมส่งเสริมต่อเยาวชนที่ต้องการหารายได้พิเศษเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในครอบครัว บริษัทอาจมีกิจกรรมส่งเสริมการให้โอกาสนักศึกษา เพื่อต้องการทำงานเพื่อหารายได้ แต่จะไม่มีการจ้างแรงงานชั่วคราว หรือห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานโดยเด็ดขาด หากมีกิจกรรมการส่งเสริมการหารายได้สำหรับเยาวชนที่ต่อโอกาส ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

กิจกรรมกรรมส่งเสริมเยาวชน: อายุการส่งเสริมเยาวชนเพื่อทำงาน หรือฝึกงานควรเป็นเยาวชนที่มี

อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี หรือควรเป็นเยาวชนที่อายุเกินกว่า 18 ปี

การส่งเสริมผ่านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่ขอให้การสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการฝึกงาน พัฒนาอาชีพให้กับนักศึกษา ตามโครงการอบรมที่สอดคล้องตามระเบียบและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานความยินยอมและสมัครใจของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมการทำงาน หรือนักศึกษายื่นความประสงค์เพื่อเข้าฝึกงานเพื่อประกอบการประเมินตามหลักสูตรการศึกษาซึ่งต้องมีหนังสือส่งนักศึกษาจากสถานศึกษา โดยนักศึกษาจะได้รับการแนะนำการทำงานตามสายงานจากหน่วยงานที่เข้ารับการฝึกงาน โดยไม่มีการบังคับใช้แรงงาน และไม่มีการฝึกงานนอกเวลาทำงาน หรือการทำงานล่วงเวลาของนักศึกษาฝึกงาน นักศึกษาฝึกงานไม่มีค่าตอบแทนค่าจ้าง แต่ได้รับการสนับสนุนค่าเบี่ยงหรือค่าใช้จ่ายเดินทาง ค่าอาหาร หรือตามหลักเกณฑ์ของแต่ละสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึกอบรม

เวลาพัก : หากมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเยาวชนต้องจัดให้เด็กมีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และต้องจัดภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงาน

เวลาทำงาน ไม่มีการให้เยาวชนทำงานระหว่างเวลา 22:00 - 06:00 น. โดยเด็ดขาด

ห้ามทำงานวันหยุดและล่วงเวลา เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีห้ามทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลา

งานอันตราย ห้ามให้เด็กทำงานที่อาจเป็นอันตราย เช่น งานหลอมโลหะ งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย เป็นต้น

สถานที่ทำงาน ห้ามให้เด็กทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม เช่น ที่ที่มีเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญสูง

- **แรงงานต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติ** บริษัทและบริษัทย่อยมีการจ้างแรงงานต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติโดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

ใบอนุญาตทำงาน: แรงงานต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตทำงานที่ออกโดยกระทรวงแรงงาน

ประเภทของแรงงานต่างด้าว: แบ่งเป็นหลายประเภท เช่น แรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน (BOI), แรงงานต่างด้าวที่เป็นช่างฝีมือชำนาญ, แรงงานต่างด้าวไร้ทักษะ โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวจะได้รับการสรรหาผ่านตัวแทนบริษัทซึ่งเป็นผู้จัดหาแรงงานต่างด้าวและดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการและข้อกำหนดตามกฎหมายอย่างถูกต้อง

การแจ้งการจ้างงาน: บริษัทจะมีการแจ้งการจ้างงานแรงงานต่างด้าวต่อกรมการจัดหางานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เริ่มทำงาน

การต่ออายุใบอนุญาต: แรงงานต่างด้าวจะมีการต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด

ข้อห้ามในการทำงาน: สำหรับแรงงานต่างด้าวที่บริษัทมีการจัดจ้าง จะไม่มีฝ่าฝืนการปฏิบัติงานตามข้อห้าม เช่น ไม่มีกรปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ, ไม่มีงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางที่คนไทยสามารถทำได้ เป็นต้น

การตรวจสอบสุขภาพ: แรงงานต่างด้าวจะผ่านการตรวจสอบสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ก่อนเริ่มทำงาน

- **การจ่ายค่าตอบแทน** การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสอดคล้องกับการบริหารค่าจ้างตามความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคลและอัตราค่าแรงที่เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งมีการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสม
- **การต่อต้านการค้าทาสและค้ำมนุษย์** กำหนดให้กิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การค้าทาส ค้ำมนุษย์ และให้มีการต่อต้านและขจัดการค้าทาสและค้ำมนุษย์ และไม่ส่งเสริมให้มีการใช้แรงงาน บังคับและการกระทำที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบังคับใช้แรงงานที่ไม่สมัครใจ แรงงานเด็ก รวมถึงการต่อต้านการ ใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย
- **การไม่เลือกปฏิบัติ และห้ามการทารุณกรรม** โดยกำหนดการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเคารพให้เกียรติ พึงปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยการให้เกียรติและเคารพตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต และส่งเสริมให้มีการ ปฏิบัติตามแนวทางเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี สร้างความสามัคคี ส่งเสริมการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และไม่ส่งเสริมพฤติกรรมที่มีการล่วงละเมิด การคุกคาม การทำลายสภาพแวดล้อม รวมถึงห้ามมิให้มีการ กระทำทารุณกรรมใด ๆ การทำร้ายทางจิตใจ ทางร่างกาย ทางเพศ หรือทางวาจา ในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม รวมถึงคุกคาม ชูเชิญ หรือข่มขู่ เป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ การให้สิทธิและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดง ความคิดเห็นและส่งเสริมให้เกิดการเปิดกว้างโดยจัดให้มีกิจกรรม และจัดช่องทางที่พนักงานแต่ละระดับ สามารถให้ความเห็นและมีการโอกาสอย่างเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันพัฒนาให้เกิดการ ทำงานและการพัฒนาต่าง ๆ ร่วมกัน
- **การเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง** รวมถึงมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายด้านการป้องกันและ รักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- **การดูแลเพื่อให้เกิดความปลอดภัย** ทั้งด้านความปลอดภัยต่อบุคคลและทรัพย์สิน เพื่อให้ได้รับความปลอดภัย จากการปฏิบัติหน้าที่ และความปลอดภัยรวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานภายในสถานประกอบการอย่าง เหมาะสม การปฏิบัติและควบคุมในแต่ละสถานประกอบการเพื่อให้มีอุปกรณ์ในป้องกันเหตุฉุกเฉินเป็นไปตาม มาตรฐานด้านความปลอดภัย

- 4.6 ชั่วโมงทำงานและวันหยุดพักผ่อน** การจัดให้ลูกจ้างทำงานโดยปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้านแรงงานที่กำหนดในเรื่องของชั่วโมงการทำงานตามปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา รวมถึงช่วงพัก ช่วงพักระหว่างงาน วันหยุด วันลา เป็นต้น
- 4.7 ค่าจ้างและผลประโยชน์** การดำเนินการจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างน้อยในอัตราตามที่กฎหมายหรือมาตรฐานแรงงานกำหนด รวมถึงการปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งได้มีการตกลงร่วมกัน
- และควบคุมไม่ให้เกิดการดำเนินการในการลงโทษทางวินัยหรือกระทำในรูปแบบอื่นใดที่กำหนดบทลงโทษด้วยการหักเงินค่าจ้าง และไม่กระทำการโดยเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ ก็ตามในการจ้างงานและจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นการปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมาย
- 4.8 ความปลอดภัยและสุขภาพ** มีระบบการดำเนินงานและบริหารจัดการ สำหรับพนักงาน ลูกจ้าง คู่ค้าตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีระบบการทำงานที่ปลอดภัย มีระบบและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายมิให้เกิดการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงการตรวจประเมินคู่ค้าและคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าและดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการดูแลผลกระทบการกระบวนการเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกค้า/ผู้บริโภค ชุมชน สังคม โดยมีการอบรมด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยโดยดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติใน 10 กฎพิทักษ์ชีวิตที่ได้มีการส่งเสริมและอบรมให้กับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร
- 4.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพของลูกจ้าง มีการจัดเตรียมน้ำดื่ม แสงไฟ อุณหภูมิ ที่พอเหมาะ และมีการระบายอากาศอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยอย่างเหมาะสม และอุปกรณ์ความปลอดภัยได้รับการบำรุงรักษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
- 4.10 การเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉิน** มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น จะต้องมีการแจ้งเตือนลูกจ้าง รวมทั้งมีขั้นตอนการอพยพ การฝึกอบรมและฝึกฝนเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน มีการจัดอุปกรณ์การปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่เหมาะสม การป้องกันอัคคีภัย และอุปกรณ์ดับเพลิงที่เหมาะสม มีทางออกฉุกเฉินที่เพียงพอ รวมถึงการอบรมลูกจ้าง เรื่องการวางแผนรับเหตุฉุกเฉินและการตอบสนองอย่างทันการณ์ รวมถึงการรักษาพยาบาลในกรณีมีเหตุฉุกเฉิน
- 4.11 คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์** ผลิตภัณฑ์และบริการทั้งหมดที่ถูกส่งมอบจากคู่ค้า หรือที่บริษัทส่งมอบให้กับลูกค้า เป็นไปตามข้อกำหนดตามมาตรฐานด้านคุณภาพ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีการส่งมอบตรงตามกำหนด โดยมีการให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ที่เพียงพอในการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ได้อย่างปลอดภัย รวมถึงสามารถควบคุมกระบวนการผลิตตั้งแต่กระบวนการจัดการเหมืองหิน และการจัดการกระบวนการผลิตเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบกรมโรงงานอุตสาหกรรม การควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การควบคุมมลพิษ และควบคุมระบบเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านคุณภาพ (ISO 9000) , ด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) และความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (ISO 45001) รวมถึงการประเมินผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ และการใช้ผลิตภัณฑ์เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้านความปลอดภัย ผลกระทบต่อสิทธิของชุมชนโดยรอบสถานที่ตั้งสถานประกอบการ และด้านสิ่งแวดล้อม โดยคู่ค้าต้องไม่มีการทำผิดกฎหมายแรงและสิทธิมนุษยชน

4.12 ความยั่งยืนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีการดำเนินการเพื่อให้กระบวนการส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยมีการควบคุมจัดการอย่างใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

4.13 การต่อต้านคอร์รัปชัน กำหนดการดำเนินธุรกิจรวมถึงการร่วมธุรกิจกับคู่ค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย พึ่งปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ที่มีข้อพึงปฏิบัติร่วมกัน และตระหนักว่าการคอร์รัปชัน ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาความยั่งยืน โดยคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ไม่กระทำการทั้งทางตรง และทางอ้อม ที่จะเสนอหรือสัญญาจะให้ผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมใด ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งการดำเนินธุรกิจ หรือรับผลประโยชน์อื่นๆ จากบุคคลภายนอก ไม่ว่าจะเป็นในส่วนราชการ หรือเอกชน คู่ค้า ต้องไม่จ่าย หรือยอมรับสินบน หรือยอมรับการทุจริตทุกประเภท

4. แนวทางป้องกันและมาตรการจัดการผลกระทบ

การจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

มาตรการดำเนินการเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบความเสี่ยงในด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งการกำหนดมาตรการในการดำเนินการเป็นไปตามผลประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ตรวจพบ โดยกำหนดแนวทางดำเนินการตามระดับของความเสี่ยง ดังนี้

ระดับความเสี่ยง		การดำเนินการ
	ต่ำ	ดำเนินการควบคุมและบรรเทาผลกระทบของบริษัทที่มีอยู่ และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อลดโอกาสให้เกิดมีประเด็นหรือมีการเปลี่ยนแนวโน้มไปเป็นความเสี่ยงสูง
	ปานกลาง	ควร มีการให้ความสนใจในการจัดการเพื่อหามาตรการลดระดับความเสี่ยง และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง
	สูง	ต้องมีการจัดการเพื่อหามาตรการในการลดระดับความเสี่ยงทันที เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
	สูงมาก	ระดับความเสี่ยงสูงมากเป็นระดับที่ยอมรับไม่ได้ บริษัทต้องมีการหยุดการดำเนินในกิจกรรมที่เกี่ยวกับความเสี่ยงนั้นทันที

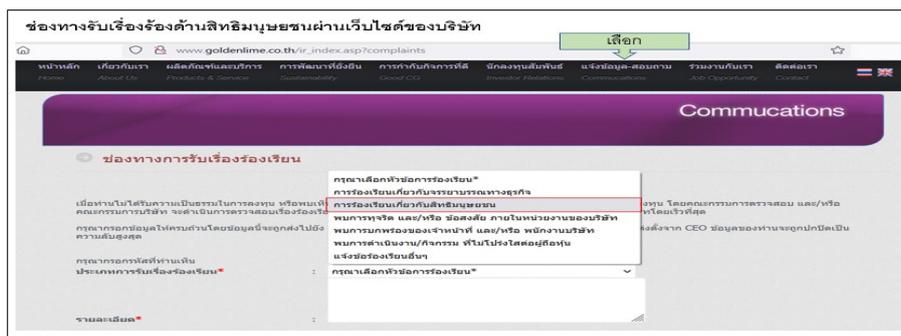
มาตรการจัดการผลกระทบ (Impact and Management)

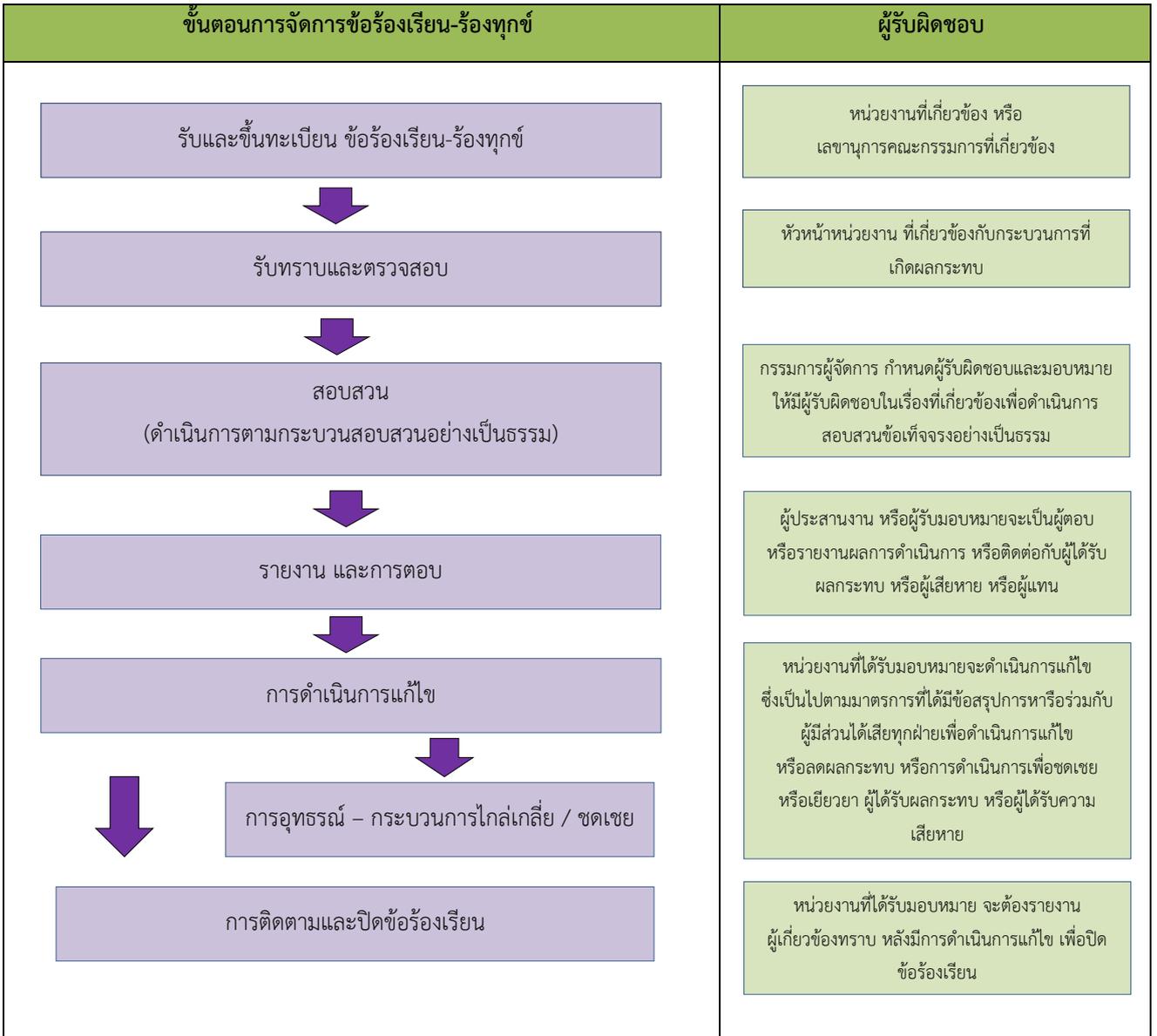
หลังมีการประเมินประเด็นความเสี่ยงที่ได้รับผลกระทบแล้ว บริษัทหรือผู้มีส่วนได้เสียควรดำเนินการเพื่อหามาตรการในการจัดการผลกระทบ โดยเฉพาะในประเด็นที่ประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง โดยมุ่งเน้นในการบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด และเสริมสร้างให้มีการดำเนินการในเชิงบวกเพื่อพัฒนากิจกรรมหรือกระบวนการไปสู่เป้าหมายเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน หรือเพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาองค์ประกอบการสำหรับเป็นแนวทางและมาตรการจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจำเป็นต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนและวิธีการจัดการที่ตั้งอยู่บนหลักสิทธิมนุษยชน
 - แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนควรมีการระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับค่าชดเชยและกระบวนการเยียวยาผลกระทบควรมีความแตกต่างกันตามบริบทของเหตุการณ์ หรือกรณีการละเมิดที่เกิดขึ้น
- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในการเยียวยาสำหรับบรรเทาความเสียหายด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น โดยการเยียวยารวมถึงค่าชดเชย การนำกลับสู่สถานะเดิม การฟื้นฟู การชดเชยทางการเงิน หรือทางอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน และมาตรการ

ทางกฎหมาย อีกทั้งการป้องกันความเสียหายโดยใช้คำสั่งศาลเพื่อห้ามหรือการประกันไม่ให้เกิดซ้ำ เป็นต้น กระบวนการวิธีสำหรับจัดให้มีการเยียวยาควรจะเป็นกลาง ป้องกันการทุจริต และปลอดจากการแทรกแซงทางการเมืองและอื่นๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อการเยียวยา (รายละเอียดการเยียวยา จากคู่มือคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

5. การติดตามผลการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน และการกำหนดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูลจากการร้องทุกข์หรือการพบเห็นผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือได้รับผลกระทบ





ความรับผิดชอบและการติดตาม

การติดตามประเด็นหรือเรื่องที่ได้รับการร้องเรียน ซึ่งข้อร้องเรียนที่รับเรื่องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบจากการพบเหตุการณ์ หรือจากช่องทางรับเรื่องจากการร้องเรียน ซึ่งผู้รับผิดชอบจะมีการแจ้งต่อหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และหากหัวข้อหรือสิ่งที่เกิดเหตุเกิดเป็นประเด็นความเสี่ยงสูงหรือระดับความรุนแรงสูงต้องรายงานเป็นไปตามลำดับจากระดับหน่วยงานรายงานกรรมการผู้จัดการและรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง หรือรายงานต่อคณะกรรมการซึ่งพิจารณาไปตามผลกระทบและความรุนแรงของปัญหา ซึ่งหากเป็นประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง หรือสูงมาก หรือมีผู้ได้รับผลกระทบจากภายนอกในวงกว้าง หรือมีผลกระทบและความเสียหายที่ควรต้องเร่งเยียวยาหรือบรรเทาต้องมีการตั้งบุคคลเพื่อร่วมกันเป็นคณะกรรมการ หรือต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อประสานงานให้มีการกำหนดแนวทาง หรือมาตรการในการดำเนินการให้มีสอบสวนข้อเท็จจริง เพื่อหามาตรการแก้ไข บรรเทา ลดผลกระทบ การเยียวยา การชดเชย เพื่อให้ผู้ได้รับผลกระทบได้รับการบรรเทา หรือให้มีการดำเนินการ

แก้ไขเพื่อให้เหตุการณ์กลับมาอยู่ไปอยู่ในเกณฑ์ปกติ หรือเกณฑ์ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งกระบวนการตั้งแต่รับเรื่องร้องเรียนจนสิ้นสุดเพื่อปิดข้อร้องเรียน หรือหากประเด็นที่ร้องเรียนในกรณีเป็นข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือกระทำความผิดจรรยาบรรณ จะมีกระบวนการเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงว่ามีการกระทำความผิดจริงหรือไม่ หากผลการสอบสวนพบว่ามีกระทำความผิดตามที่ได้รับการร้องเรียนจะดำเนินการไปเป็นไปตามบทลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิด โดยมีการรายงานผลการดำเนินการ หากทราบตัวตนหรือรายละเอียดที่สามารถตอบกลับไปยังผู้ร้องเรียน เพื่อแจ้งผลการดำเนินการ โดยกำหนดระยะเวลา

ดำเนินการเพื่อแจ้งผลไม่เกิน 30 วัน หากปัญหาข้อร้องเรียน ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อจัดการหรือแก้ไขโดยต้องมีปรับแก้ไขกระบวนการ หรือการลงทุนที่ต้องใช้ระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาดำเนินการที่ได้ระบุ ให้ผู้รับผิดชอบมีการแจ้งกำหนดเพื่อตอบกลับไปยังผู้ร้องเรียนเป็นระยะจนกว่าจะสามารถดำเนินการเพื่อปิดสถานะรายการที่ได้รับการร้องเรียน

6. แนวทางการเยียวยาหากมีผู้ได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้น

- ผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย จะต้องมีการกำหนดแนวทางการแก้ไข ฟันฟู ชดเชย เยียวยา เมื่อเกิดผลกระทบ หรือเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ
- การเยียวยาสำหรับบรรเทาความเสียหายด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น การเยียวยารวมถึงค่าชดเชย การนำกลับสู่สถานะเดิม การฟันฟู การชดเชยทางการเงิน หรือทางอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน ด้วยความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทั้งผู้ได้รับผลกระทบ และรวมถึงบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งต้องมีข้อสรุป และข้อตกลงที่ทุกฝ่ายเห็นชอบร่วมกัน

บริษัทกำหนดแผนและการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อวางมาตรการป้องกันผลกระทบจากปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนอันเกิดจากการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดแผนการดำเนินงานในด้านการจัดการแรงงานต่างด้าว ดังนี้

แผนการจัดการแรงงานต่างด้าวในด้านสิทธิมนุษยชน

กำหนดแนวทางที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานและค่าจ้าง รวมถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานด้านการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่เหมาะสม และการรับประกันสิทธิในการจ่ายค่าจ้างตรงเวลาและตามข้อตกลง สามารถทำได้ตามแผนต่อไปนี้ พร้อมใช้ KPI (Key Performance Indicators) เพื่อชี้วัดความสำเร็จป้องกันปัญหาด้านแรงงานต่างชาติ บริษัทฯ ได้ให้สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างแรงงานต่างด้าว เทียบเท่ากับแรงงานไทย ดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองค่าจ้างและสวัสดิการ

- **มาตรการ:** ตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด และให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานต่างด้าว
- **กิจกรรม:** การตรวจสอบและยืนยันว่าการจ่ายค่าจ้างเป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง, การจัดทำระบบการจ่ายค่าจ้างอย่างโปร่งใส, ให้สวัสดิการพื้นฐานเช่น วันหยุด, ประกันสังคม
- **เป้าหมาย:** แรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและได้รับสวัสดิการตามกฎหมายอย่างครบถ้วน
- **กำหนดตัวชี้วัด:** อัตราการจ่ายค่าจ้างตามสัญญา

- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของแรงงานได้รับค่าจ้างตามสัญญาภายในวันที่กำหนด

2. การคุ้มครองสิทธิในการทำงาน

- มาตรการ: ประกันสิทธิของแรงงานในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ถูกกดขี่หรือเลือกปฏิบัติ
- กิจกรรม: การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง, สัญญาจ้าง, เวลาในการทำงาน, เวลาพัก
- เป้าหมาย: แรงงานต่างด้าวต้องได้รับสิทธิที่เท่าเทียมและไม่ถูกกดขี่ในการทำงาน
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการยอมรับสิทธิการทำงาน
- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของแรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองสิทธิในที่ทำงาน

3. การจ่ายค่าจ้างที่ตรงเวลาและโปร่งใส

- มาตรการ: จ่ายค่าจ้างตรงเวลาและให้การชี้แจงเกี่ยวกับการหักภาษี หักประกันสังคม และค่าบริการที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง
- กิจกรรม: การให้ความรู้เกี่ยวกับการหักภาษี, การคำนวณค่าจ้างที่ถูกต้อง, การใช้ระบบการจ่ายค่าจ้างที่สามารถตรวจสอบได้ (เช่น โอนเงินผ่านธนาคาร)
- เป้าหมาย: จ่ายค่าจ้างตรงเวลาและโปร่งใส
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการจ่ายค่าจ้างตรงเวลา
- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของค่าจ้างต้องจ่ายตรงเวลาภายในวันที่กำหนด

4. การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

- มาตรการ: ตรวจสอบเอกสารสิทธิการทำงานให้ครบถ้วน เช่น สัญญาจ้าง, บัตรอนุญาตทำงาน, สถานะทางกฎหมาย
- กิจกรรม: จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน, กฎหมายแรงงาน, สิทธิในการรักษาพยาบาล
- เป้าหมาย: แรงงานต่างด้าวต้องได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและเข้าถึงบริการต่างๆ อย่างเท่าเทียม
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการตรวจสอบและจัดการเอกสารทางกฎหมาย
- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของแรงงานต่างด้าวมีเอกสารที่ถูกต้องและครบถ้วนก่อนเริ่มงาน

5. การปรับปรุงสภาพการทำงาน

- มาตรการ: ตรวจสอบและพัฒนาสภาพการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน
- กิจกรรม: จัดฝึกอบรมการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน, ตรวจสอบการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็น, ช่องทางการร้องเรียนเรื่องสภาพการทำงาน
- เป้าหมาย: สร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเสมอภาค
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
- เป้าหมายที่ต้องการ: อัตราอุบัติเหตุในการทำงาน ต้องเป็น 0 ต่อปี

6. การป้องกันการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานทาส

- มาตรการ: ป้องกันการใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์
- กิจกรรม: ตรวจสอบการบังคับใช้สัญญาจ้าง, ตรวจสอบสถานที่ทำงาน, ระบบแจ้งเบาะแส
- เป้าหมาย: ลดกรณีการละเมิดสิทธิและการใช้แรงงานทาส
- กำหนดตัวชี้วัด: การจัดอบรมให้กับแรงงานต่างด้าว
- เป้าหมายที่ต้องการ: จัดอบรมให้กับ 100% ของแรงงานต่างด้าวภายใน 1 ปี

7. การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

- มาตรการ: ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม
- กิจกรรม: ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม
- เป้าหมาย: แรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลสุขภาพและเข้าถึงบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ
- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของแรงงานต่างด้าวได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี, ใช้สิทธิประกันสังคม 100%

8. การมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็น

- มาตรการ: สร้างช่องทางให้แรงงานต่างด้าวสามารถแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนในกรณีที่เกิดปัญหา
- กิจกรรม: จัดประชุมหรือกิจกรรมเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร (ใช้ล่ามพม่า)
- เป้าหมาย: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเปิดเผยความคิดเห็นจากแรงงานต่างด้าว
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการร้องเรียนและแก้ไขปัญหา
- เป้าหมายที่ต้องการ: แก้ไขปัญหาการร้องเรียนได้ภายใน 30 วันหลังจากได้รับการแจ้ง

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติและ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ	: มี
และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา	
นโยบาย แนวปฏิบัติและ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง	: สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

สรุปการทบทวนเนื้อหาที่มีการทบทวน

การปรับเนื้อหา นโยบาย เพื่อให้มีความชัดเจน ดังนี้

ความร่วมมือด้านสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้า

บริษัทมีแนวพิจารณาในการคัดเลือกคู่ค้าที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ โดยมีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้อง ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ผิด

กฎหมาย มีการดูแลผลกระทบด้านกระบวนการมีให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการประเมินผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

การจ้างงานผู้พิการ :

บริษัทกำหนดนโยบายเพื่อให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการจ้างผู้พิการ โดยดำเนินการตามความเหมาะสม หากไม่สามารถพิจารณาจัดหาตำแหน่งงานสำหรับผู้พิการตามจำนวนอย่างเหมาะสมจะดำเนินการเพื่อจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด การพิจารณาจ้างผู้พิการจะพิจารณาผู้พิการที่มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของบริษัทฯ หากบริษัทไม่สามารถจ้างผู้พิการที่มีความเหมาะสมได้ จะพิจารณา/มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด

สิทธิของพนักงาน:

การบ่งชี้ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และมีการบ่งชี้เพื่อการดูแลสถานประกอบการแต่ละแห่งเพื่อให้มีอุปกรณ์ป้องกันเหตุฉุกเฉินเป็นไปตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย

แรงงานข้ามชาติ / ต่างด้าว :

- ไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ / ต่างด้าว ที่ผิดกฎหมาย รวมถึงการตรวจประเมินคู่ค้าและ
- การคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ไม่ใช้แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย
- บริษัทและบริษัทย่อยมีการจ้างแรงงานต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติโดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้

ใบอนุญาตทำงาน: แรงงานต่างด้าวต้องมีใบอนุญาตทำงานที่ออกโดยกระทรวงแรงงาน

ประเภทของแรงงานต่างด้าว: แบ่งเป็นหลายประเภท เช่นแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน (BOI), แรงงานต่างด้าวที่เป็นช่างฝีมือชำนาญ, แรงงานต่างด้าวไร้ทักษะ โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวจะได้รับการสรรหาผ่านตัวแทนบริษัทซึ่งเป็นผู้จัดหาแรงงานต่างด้าวและดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการและข้อกำหนดตามกฎหมายอย่างถูกต้อง

การแจ้งการจ้างงาน: บริษัทจะมีการแจ้งการจ้างงานแรงงานต่างด้าวต่อกรมการจัดหางานภายใน 15 วันนับแต่วันที่เริ่มทำงาน

การต่ออายุใบอนุญาต: แรงงานต่างด้าวจะมีการต่ออายุใบอนุญาตทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด

ข้อห้ามในการทำงาน: สำหรับแรงงานต่างด้าวที่บริษัทมีการจัดจ้าง จะไม่มีฝ่าฝืนการปฏิบัติงานตามข้อห้ามเช่น ไม่มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ, ไม่มีงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางที่คนไทยสามารถทำได้ เป็นต้น

การตรวจสุขภาพ: แรงงานต่างด้าวจะผ่านการตรวจสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ก่อนเริ่มทำงาน

การจัดการแผนการจัดการแรงงานต่างด้าว: มีการจัดการแรงงานต่างด้าวตามมาตรการป้องกันผลกระทบจากปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว

แรงงานเด็ก:

- บริษัทไม่มีการใช้แรงงานเด็ก และ
- การบ่งชี้การคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย
- บริษัทไม่มีนโยบายการหาประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องโดยการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานเด็ก และไม่มีกรว่าจ้าง หรือทำสัญญาจ้าง

แรงงานเด็ก

- บริษัทไม่มีการจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และรวมถึงกิจกรรมส่งเสริมต่อเยาวชนที่ต้องการหารายได้พิเศษเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในครอบครัว บริษัทอาจมีกิจกรรมส่งเสริมการให้โอกาสนักศึกษา เพื่อต้องการทำงานเพื่อหารายได้ แต่จะไม่มีการจ้างแรงงานชั่วคราว หรือห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานโดยเด็ดขาด หากมีกิจกรรมการส่งเสริมการหารายได้สำหรับเยาวชนที่ด้อยโอกาส ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

- **กิจกรรมการส่งเสริมเยาวชน:** อายุการส่งเสริมเยาวชนเพื่อทำงาน หรือฝึกงานควรเป็นเยาวชนที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี หรือควรเป็นเยาวชนที่อายุเกินกว่า 18 ปี

การส่งเสริมผ่านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่ขอให้การสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการฝึกงานพัฒนาอาชีพให้กับนักศึกษา ตามโครงการอบรมที่สอดคล้องตามระเบียบและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานความยินยอมและสมัครใจของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมการทำงาน หรือนักศึกษายื่นความประสงค์เพื่อเข้าฝึกงานเพื่อประกอบการประเมินตามหลักสูตรการศึกษาซึ่งต้องมีหนังสือส่งนักศึกษาจากสถานศึกษา โดยนักศึกษาจะได้รับการแนะนำการทำงานตามสายงานจากหน่วยงานที่เข้ารับการฝึกงาน โดยไม่มีการบังคับใช้แรงงาน และไม่มีการฝึกงานนอกเวลาทำงาน หรือการทำงานล่วงเวลาของนักศึกษาฝึกงาน นักศึกษาฝึกงานไม่มีค่าตอบแทนค่าจ้าง แต่ได้รับการสนับสนุนค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าใช้จ่ายเดินทาง ค่าอาหาร หรือตามหลักเกณฑ์ของแต่ละสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึกอบรม

เวลาพัก : หากมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเยาวชนต้องจัดให้เด็กมีเวลาพักอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และต้องจัดภายใน 4 ชั่วโมงแรกของการทำงาน

เวลาทำงาน ไม่มีการให้เยาวชนทำงานระหว่างเวลา 22:00 - 06:00 น. โดยเด็ดขาด

ห้ามทำงานวันหยุดและล่วงเวลา เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีห้ามทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลา

งานอันตราย ห้ามให้เด็กทำงานที่อาจเป็นอันตราย เช่น งานหลอมโลหะ งานเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นอันตราย เป็นต้น

สถานที่ทำงาน ห้ามให้เด็กทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม เช่น ที่มีเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญสูง

สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า:

- การกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานโดยมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการและการจัดการตั้งแต่กระบวนการบริหารจัดการวัตถุดิบและกระบวนการผลิต เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย การควบคุมมลพิษ การควบคุมผลกระทบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม และการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ได้อย่างปลอดภัย

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม:

โดยเป็นไปตามขอบเขตความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ซึ่งบริษัทมีการบริหารจัดการควบคุมกระบวนการผลิตเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย การควบคุมด้านมลพิษ และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการควบคุมกระบวนการเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนด้วยรอบสถานประกอบการ

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน:

การตรวจประเมินคู่ค้าและคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าและดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการดูแลผลกระทบการกระบวนกรเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกค้า/ผู้บริโภค ชุมชน สังคม โดยมีการอบรมด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติตามความปลอดภัยโดยดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติใน 10 กฎพิทักษ์ชีวิตที่ได้มีการส่งเสริมและอบรมให้กับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร

การไม่เลือกปฏิบัติ:

การให้สิทธิและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้เกิดการเปิดกว้างโดยจัดให้มีกิจกรรม และจัดช่องทางที่ให้พนักงานแต่ละระดับสามารถให้ความเห็นและมีการโอกาสอย่างเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันพัฒนาให้เกิดการทำงานและการพัฒนาต่าง ๆ ร่วมกัน

สิทธิคู่ค้า:

บริษัทมีการจัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า และมีการเปิดโอกาสให้คู่ค้าได้จัดส่งข้อเสนอ รวมถึงการประเมินเพื่อคัดเลือกคู่ค้าที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเท่าเทียม

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

SUTHA มีการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนและเฝ้าระวังสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยมีการจัดทำประเมินและทบทวนโดยผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการประเมินความเสี่ยงและการติดตามประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อวางกรอบดำเนินการและป้องกันเพื่อมิให้เกิดโอกาสในการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) กำหนดแนวทางการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence ย่อว่า HRDD) เพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใด ๆ ก็ตามที่เกิดหรืออาจเกิดจากการประกอบธุรกิจภายใต้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ในเอกสารนี้จะย่อว่า หลักการชี้แนะ UNGP) และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยคาดหวังว่าธุรกิจใด ๆ ในเครือของบริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) สามารถดำเนินงานโดยมีความสอดคล้องกับนโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ของบริษัท ซึ่งมี การประเมินและตรวจสอบและเฝ้าระวังประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจผ่านแบบประเมิน : CS20211201/WI_FM ที่จัดทำขึ้นเมื่อ 28/6/2023 โดยแบบประเมินมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและตรวจสอบและเฝ้าระวัง ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Human Rights Assessment Checklist) (“แบบประเมินฯ”) ภายใต้กระบวนการ HRDD ภายใต้อำนาจหมาย ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารของ บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เพื่อใช้ในการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ โดยใช้รายการตรวจสอบฯ เพื่อประเมินการดำเนินงานตามห่วงโซ่อุปทาน

2. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) เรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง เคารพและเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. ช่วยให้องค์กรสามารถระบุ และหาวิธีบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้ตั้งแต่แรก โดยประเด็นความเสี่ยงที่ถูกระบุไว้ ถือเป็นภาระที่มีให้องค์กรมีการปฏิบัติดีที่จะละเมิดต่อหลักสิทธิมนุษยชน หรือหากมีการละเมิดเกิดขึ้น ก็คาดหวังว่าองค์กรจะมีการกำหนดวิธีบรรเทาความเสียหาย โดยองค์กรควรเลือกใช้วิธีการบรรเทาผลกระทบอย่างมีส่วนร่วมกับผู้เสียหายและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับเต็มและการประเมินและตรวจสอบเป้าหมายสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจได้เปิดเผยผ่านเว็บไซต์ตาม Link ที่ระบุ

ลิงก์นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน : https://www.goldenlime.co.th/Social_and_Human_Rights

