



**SUTHA**

# บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน)

นโยบายล่าสุดของบริษัทที่เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท	แสกนลิงก์เพื่อดาวน์โหลดเอกสารล่าสุด	
<p>นโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน</p> <p>Human Rights Policy</p>		<p>เอกสารฉบับภาษาอังกฤษ</p> <p>แสกน QR Code</p> <p>และเลือกเปลี่ยนภาษา</p>  <p>เพื่อดาวน์โหลด</p> <p>นโยบายฉบับภาษาอังกฤษ</p>



บริษัท สุรากัญจน์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ให้ความสำคัญในการดำเนินเพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งหมายถึง การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด และความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีดวง ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด สิทธิมนุษยชนรวมถึงสิทธิในการมีชีวิตและเสรีภาพจากการเป็นทาสและการทรมาน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออก สิทธิในการทำงานและการศึกษา เป็นต้น ทุกคนควรมีสิทธิเหล่านี้โดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ เพื่อให้มีการดำเนินการปฏิบัติและมีการจัดการตามแนวทางความยั่งยืนด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกันระหว่างบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน บริษัทจึงกำหนดแนวทางดำเนินการดำเนินการเพื่อให้กระบวนการทางธุรกิจครอบคลุมการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยใช้อ้างอิงกรอบดำเนินการตาม UNGP (United Nations Framework and Guiding Principle on Business Human Rights) ซึ่งมีหลักการ ประกอบด้วย

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

โดยวางกรอบแนวทางดำเนินการ ดังนี้

### 1. การประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจผ่านกิจกรรมทางธุรกิจตามห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ

กรอบประเมินตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตามห่วงโซ่อุปทานธุรกิจของบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	
	ร่วมประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามห่วงโซ่อุปทาน	
	สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ สิทธิของพนักงาน ผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานสถานประกอบการ 	สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม 
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติและสภาพการจ้างงาน</li> <li>- สุขภาพและความปลอดภัย</li> <li>- การไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>- เสรีภาพในการรวมตัวตรงเป็นสมาคม</li> <li>- การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</li> <li>- สภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ</li> <li>- <b>ไม่มีการ</b>แรงงานบังคับ <b>หรือไม่มีการใช้</b>แรงงานเด็ก <b>หรือไม่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มาตรฐานการครองชีวิตคนในชุมชน โดยไม่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการธุรกิจ</li> <li>- สุขภาพและความปลอดภัยชุมชน</li> <li>- การจัดการกระบวนการไม่ให้ส่งผลกระทบต่ออันตราย ฝุ่น มลพิษ ของเสีย ส่งผลกระทบต่อชุมชน เป็นต้น</li> <li>- การบริหารจัดการของเสีย และวัตถุอันตราย</li> <li>- การเข้าถึงพลังงาน และการบริหารจัดการน้ำ</li> <li>- การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ</li> </ul>



กรอบประเมินตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตาม ห่วงโซ่อุปทานธุรกิจของบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	
	ร่วมประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามห่วงโซ่อุปทาน	
	สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับผู้จำหน่ายลูกค้าและผู้รับเหมา	สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับลูกค้า และคู่แข่งทางธุรกิจ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสร้างการมีส่วนร่วมกับลูกค้าในด้านสิทธิมนุษยชน</li> <li>- จรรยาบรรณลูกค้า เพื่อพึงปฏิบัติตามแนวทางด้านสิทธิมนุษยชน หลัก ๆ เช่น</li> <li>- การปฏิบัติและสภาพการทำงานที่ถูกกฎหมาย</li> <li>- สุขภาพและความปลอดภัยพนักงานลูกจ้าง</li> <li>- การไม่ใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย (แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สิทธิให้การเข้าถึงสินค้าและบริการที่เท่าเทียม</li> <li>- สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลสินค้าและบริการ</li> <li>- ความปลอดภัยในการใช้สินค้าและบริการ</li> <li>- สิทธิในการรักษาข้อมูลความลับและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</li> <li>- การไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่ง</li> <li>- การไม่ทำข้อตกลงเพื่อผูกขาดทางการค้า</li> <li>- การไม่กระทำการใด ๆ อันนำมาซึ่งข้อพิพาท</li> </ul>

### เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการใช้เป็นแนวทางเพื่อประเมินองค์ประกอบหรือความรุนแรง (Severity) ของประเด็นที่มีความเสี่ยงเมื่อมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ให้พิจารณารายละเอียด ตาม**ตารางที่ 1** โดยผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร รวมถึงลูกค้า ที่เกี่ยวข้องสามารถนำหลักเกณฑ์ตามตารางดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงตามแนวทางที่ได้จัดทำคำชี้แนะใน **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 และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย (สามารถบรรเทาด้วยการปฐมพยาบาลเบื้องต้น)	ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการบาดเจ็บเล็กน้อย ต้องมีการรักษาโดยแพทย์ แต่ไม่ได้รับบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยถึงขั้นหยุดงาน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพอย่างรุนแรง และเป็นอันตรายต่อชีวิต
จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope)	จำนวนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องแทบไม่มีหรือน้อยมาก	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพียงบางส่วนในกลุ่ม	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ในกลุ่ม	ผลกระทบเกิดขึ้นมีผลต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกคนในกลุ่ม (เช่น คนในชุมชน ทั้งหมด พนักงาน ทั้งหมด ผู้ค้าทั้งหมด)
ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remediability)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติในระยะเวลาไม่นาน (< 1ปี _น้อยกว่า 1 ปี)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 1-3 ปี	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 3-5 ปี	ไม่สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับคืนสู่สภาวะปกติและ/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



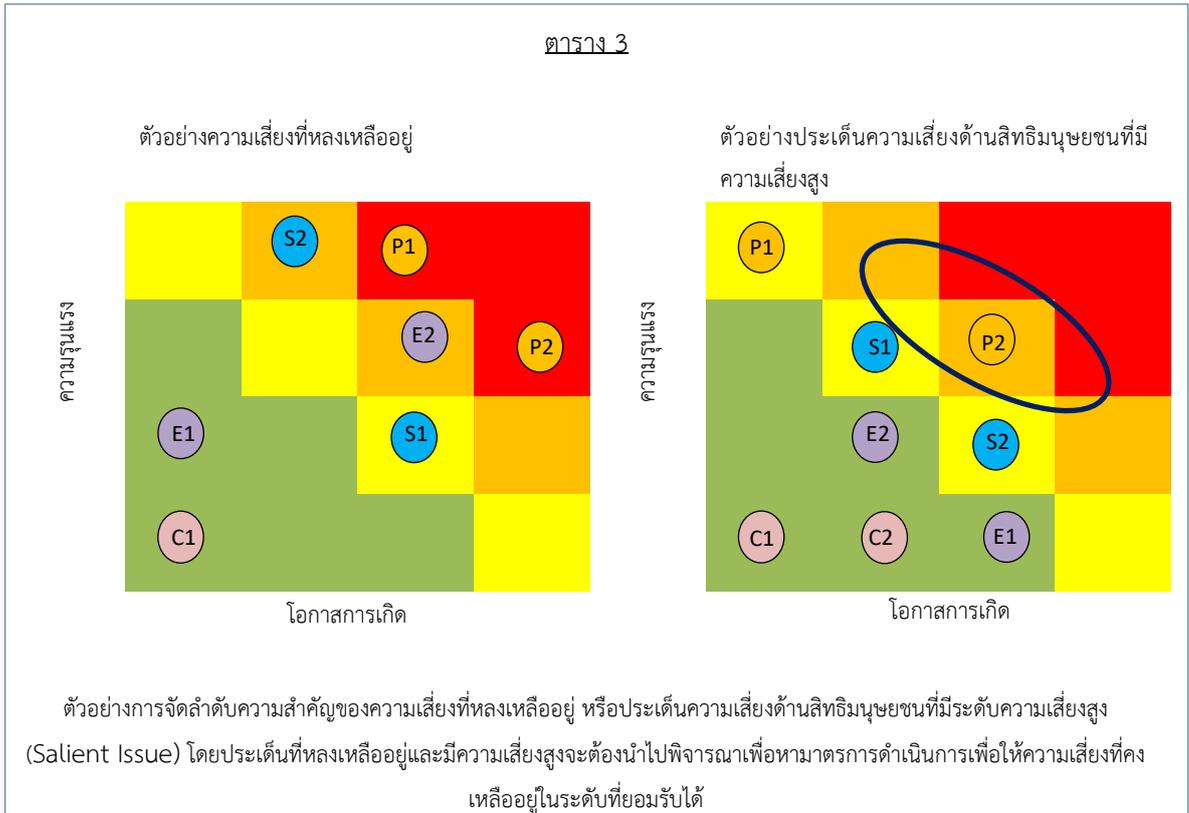
ผู้ปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยงานที่มีการดูแลผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

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 บริษัทควรให้ความสำคัญและจัดการกับประเด็นดังกล่าว ก่อน 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



## 2. 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 สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน)

บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยให้ความสำคัญและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยตระหนักถึงคุณค่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยบริษัทมีนโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ดังต่อไปนี้

1. **ขอบเขตการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน** ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมี บุคคลในที่นี้ บริษัทกำหนดขอบเขตโดยครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้ง ผู้บริหาร พนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งทางการค้า ตลอดจน



สังคม สิ่งแวดล้อม และชุมชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท โดยกำหนดแนวทางให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางสิทธิมนุษยชนโดยเคร่งครัด

2. การเคารพสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้มีการเคารพสิทธิของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใด ๆ ด้วยเรื่องแนวคิด มุมมอง เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความพิการ ชาติกำเนิด ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ ภูมิวรรค์ อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพสมรส สัญชาติ หรือสถานภาพอื่นใดตามภายใต้หลักการด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติเพื่อให้ความเป็นธรรมในสิทธิมนุษยชนที่มีความสมเหตุสมผลกับสภาพการประกอบธุรกิจของบริษัทโดยการประยุกต์นำหลักแนวทางที่มีความเหมาะสมใช้กับการดำเนินการและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ซึ่งหลักสำคัญเพื่อมุ่งเน้นการจัดความไม่ยุติธรรม การเลือกปฏิบัติ การข่มขู่ และการละเมิดสิทธิทุกประเภท โดยวางกรอบแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตาม โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

- 2.1 พนักงานทุกระดับความทำความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบของตน โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง หากมีข้อไม่เข้าใจในจุดปฏิบัติงานใดที่อาจเกิดการละเมิดหรือไม่สอดคล้องตามกฎหมาย หรือหลักสิทธิมนุษยชน ให้ขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารในฝ่ายงาน
- 2.2 ผู้บริหาร พนักงาน ควรจัดทำการรวบรวม กฎหมาย กฎเกณฑ์ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีการจัดรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสามารถศึกษาทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง หรือหากไม่สามารถศึกษาและทำความเข้าใจควรแจ้งหัวหน้าหน่วยงานเพื่อจัดให้มีการอบรมสำหรับเรื่องที่มีโอกาสเกิดความเสียหาย หรืออาจมีแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจที่เพียงพอต่อการทำหน้าที่ได้อย่างรัดกุมโดยไม่ส่งผลให้กระทบงานในธุรกิจที่รับผิดชอบส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- 2.3 บริษัทส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล โดยให้ข้อมูลพนักงานและผู้เกี่ยวข้องได้ทำความเข้าใจหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่ควรทราบ และถือเป็นส่วนหนึ่งที่ควรดำเนินการไม่ให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน
- 2.4 เมื่อพนักงานมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในต่างถิ่นที่อยู่ หรือต่างประเทศ ควรศึกษากฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มีการนำสิ่งของ รวมถึงระมัดระวังไม่กระทำการใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้น ๆ
- 2.5 บริษัทกำหนดแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนเป็นข้อพึงปฏิบัติสำหรับพนักงาน ผู้บริหาร ตลอดจนคู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมปฏิบัติ โดยพนักงานและลูกจ้าง (ตามนโยบายให้หมายรวมถึงตัวแทน และคนงานผู้รับเหมาที่ทำงานตามสัญญาจ้างกับบริษัททั้งแบบชั่วคราว หรือตามสัญญา) ผู้จำหน่ายทุกผลิตภัณฑ์หรือบริการ ผู้ให้บริการที่ปรึกษา ผู้ค้าส่ง ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ หรือผู้ให้บริการทุกประเภท เพื่อปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางด้านสิทธิมนุษยชน
- 2.6 บริษัทส่งเสริมโดยคาดหวังในความร่วมมือกันระหว่างบริษัทและลูกค้าของบริษัทเพื่อดำเนินการปฏิบัติตามแนวทางตามหลักสิทธิมนุษยชน

#### ■ ความร่วมมือด้านสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้า

บริษัทมีแนวพิจารณาในการคัดเลือกคู่ค้าที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ โดยมีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้อง ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย มีการดูแลผลกระทบด้านกระบวนการมิให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการประเมินผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ



### 3. การปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

โดยกำหนดให้ ผู้บริหาร พนักงาน ทุกระดับปฏิบัติตามนโยบายที่ได้กำหนดและส่งเสริมให้มีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับลูกค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย โดยส่งเสริมและกำหนดแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในการร่วมปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามตามจรรยาบรรณธุรกิจและดำเนินการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน**อีกทั้ง** บริษัทจะดูแลให้เกิดการปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนี้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการพิจารณาปรับปรุงทบทวนหากมีการเปลี่ยนแปลงในหลักเกณฑ์หรือวิธีการเพื่อให้เกิดความเหมาะสม ให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำ โดยบริษัทกำหนดกิจกรรมการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ภาวะเทียบและข้อบังคับ หรือการดำเนินการขั้นต่ำ โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางนโยบายที่กำหนดไว้

### 4. การปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการ

#### 4.1 เสรีในการรวมกลุ่มหรือการรวมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรอง

การให้สิทธิแก่ลูกจ้างในเสรีภาพในการรวมกลุ่มและรวมตัวซึ่งต้องไม่ขัดต่อกรอบของกฎหมาย พระราชกำหนด ภาวะเทียบและวิธีการ เพื่อเจรจาต่อรองอันสอดคล้องตามกฎหมายเกณฑ์ หรือภาวะเทียบขององค์กรอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการประกอบธุรกิจ

#### 4.2 การบังคับใช้แรงงาน มีการดำเนินการในด้านการใช้แรงงานโดยมีการปฏิบัติภายใต้กฎหมายการใช้แรงงานอย่างถูกต้องในแต่ละท้องถิ่น และไม่มี การบังคับใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายทุกประเภท

#### 4.3 การปฏิบัติในการจ้างงาน การดำเนินการจ้างงานโดยปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และมีการจ้างคนงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงรับผิดชอบในการตรวจสอบสภาพของสิทธิในการทำงานของลูกจ้างในเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการทำงานของลูกจ้างทุกประเภทเป็นไปด้วยความสมัครใจ ปราศจากการบังคับ และพึงปฏิบัติหน้าที่อันพึงมีต่อลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

#### 4.4 อายุขั้นต่ำของการจ้างงาน การไม่ใช้แรงงานเด็กซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานในแต่ละท้องถิ่น

#### 4.5 การปฏิบัติด้วยความเสมอภาค โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม และซื่อสัตย์ ไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติอยู่ในสถานประกอบการใด พนักงานทั้งหมดจะถูกจ้างงานภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย หรือธรรมเนียมปฏิบัติ รวมถึงได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม โดยวางกรอบแนวปฏิบัติ ดังนี้

- **การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม** โดยบริษัทกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามหลักความเท่าเทียมโดยมีการดำเนินการภายในสถานประกอบการ ดังนี้

**การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน** กำหนดแนวทางการจ้างงานโดยให้โอกาสอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสแก่แรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ อายุ หรือวัฒนธรรมความเชื่อใดๆ โดยครอบคลุมถึง กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ กลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้หญิง ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ คนพื้นเมือง กลุ่มแรงงานข้ามชาติ ชนกลุ่มน้อย แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจ หรือกลุ่มอื่น ๆ

- **การจ้างผู้พิการ** บริษัทกำหนดนโยบายเพื่อให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการจ้างผู้พิการ โดยดำเนินการตามความเหมาะสม หากไม่สามารถพิจารณาจัดหาตำแหน่งงานสำหรับผู้พิการตามจำนวนที่เหมาะสมจะดำเนินการเพื่อจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด การพิจารณาจ้างผู้พิการจะพิจารณาผู้พิการที่มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของบริษัทฯ หากบริษัทฯ ไม่สามารถจ้างผู้พิการที่มีความเหมาะสมได้ จะพิจารณา/มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ



ชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด

■ **แรงงานเด็ก**

- บริษัทไม่มีนโยบายการหาประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องโดยการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานเด็ก และไม่มีการว่าจ้าง หรือทำสัญญาจ้างแรงงานเด็ก

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

**กิจกรรมกรรมส่งเสริมเยาวชน:** 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

■ **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 ไม่มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ, ไม่มีงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางที่คนไทย



สามารถทำได้ เป็นต้น

**การตรวจสุขภาพ:** แรงงานต่างด้าวจะผ่านการตรวจสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ก่อนเริ่มทำงาน

- **การจ่ายค่าตอบแทน** การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสอดคล้องกับการบริหารค่าจ้างตามความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคลและอัตราค่าแรงที่เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งมีการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสม
  - **การต่อต้านการค้าทาสและค้ำมนุษย์** กำหนดให้กิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การค้าทาส ค้ำมนุษย์ และให้มีการต่อต้านและจัดการการค้าทาสและค้ำมนุษย์ และไม่ส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานบังคับและการกระทำที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบังคับใช้แรงงานที่ไม่สมัครใจ แรงงานเด็ก รวมถึงการต่อต้านการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย
  - **การไม่เลือกปฏิบัติ และห้ามการทารุณกรรม** โดยกำหนดการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเคารพให้เกียรติ พึงปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยการให้เกียรติและเคารพตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามแนวทางเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี สร้างความสามัคคี ส่งเสริมการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และไม่ส่งเสริมพฤติกรรมที่มีการล่วงละเมิด การคุกคาม การทำลายสภาพแวดล้อม รวมถึงห้ามมิให้มีการกระทำความทารุณกรรมใด ๆ การทำร้ายทางจิตใจ ทางร่างกาย ทางเพศ หรือทางวาจา ในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม รวมถึงคุกคาม ชูเชื้อ หรือข่มขู่ เป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ การให้สิทธิและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้เกิดการเปิดกว้างโดยจัดให้มีกิจกรรม และจัดช่องทางที่ให้พนักงานแต่ละระดับสามารถให้ความเห็นและมีการโอกาสอย่างเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันพัฒนาให้เกิดการทำงานและการพัฒนาต่าง ๆ รวมกัน
  - **การเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง** รวมถึงมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายด้านการป้องกัน และรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
  - **การดูแลเพื่อให้เกิดความปลอดภัย** ทั้งด้านความปลอดภัยต่อบุคคลและทรัพย์สิน เพื่อให้ได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ และความปลอดภัยรวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานภายในสถานประกอบการอย่างเหมาะสม การปฏิบัติและควบคุมในแต่ละสถานประกอบการเพื่อให้มีอุปกรณ์ในป้องกันเหตุฉุกเฉินเป็นไปตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย
- 4.6 **ชั่วโมงทำงานและวันหยุดพักผ่อน** การจัดให้ลูกจ้างทำงานโดยปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้านแรงงานที่กำหนดในเรื่องของชั่วโมงการทำงานตามปกติและชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา รวมถึงช่วงพัก ช่วงพักระหว่างงาน วันหยุด วันลา เป็นต้น
- 4.7 **ค่าจ้างและผลประโยชน์** การดำเนินการจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์แก่ลูกจ้างอย่างน้อยในอัตราตามที่กฎหมายหรือมาตรฐานแรงงานกำหนด รวมถึงการปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งได้มีการตกลงร่วมกัน
- และควบคุมไม่ให้มีการดำเนินการในการลงโทษทางวินัยหรือกระทำในรูปแบบอื่นใดที่กำหนดบทลงโทษด้วยการหักเงินค่าจ้าง และไม่กระทำการโดยเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ ก็ตามในการจ้างงานและจ่ายค่าตอบแทนที่เป็น การปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมาย
- 4.8 **ความปลอดภัยและสุขภาพ** มีระบบการดำเนินงานและบริหารจัดการ สำหรับพนักงาน ลูกจ้าง คู่ค้าตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีระบบการทำงานที่ปลอดภัย มีระบบและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายมิให้เกิดการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงการตรวจประเมินคู่ค้าและคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้า และดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการดูแลผลกระทบการกระบวนการณ์เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความ



ปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกค้า/ผู้บริโภค ชุมชน สังคม โดยมีการอบรมด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยโดยดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติใน 10 กฎพิทักษ์ชีวิตที่ได้มีการส่งเสริมและอบรมให้กับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร

- 4.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพของลูกค้า มีการจัดเตรียมน้ำดื่ม แสงไฟ อุณหภูมิ ที่พอเหมาะ และมีการระบายอากาศอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยอย่างเหมาะสม และอุปกรณ์ความปลอดภัยได้รับการบำรุงรักษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
- 4.10 การเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉิน** มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น จะต้องมีการแจ้งเตือนลูกค้า รวมทั้งมีขั้นตอนการอพยพ การฝึกอบรมและฝึกฝนเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน มีการจัดอุปกรณ์การปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่เหมาะสม การป้องกันอัคคีภัย และอุปกรณ์ดับเพลิงที่เหมาะสม มีทางออกฉุกเฉินที่เพียงพอ รวมถึงการอบรมลูกค้า เรื่องการวางแผนรับเหตุฉุกเฉินและการตอบสนองอย่างทันการณ์ รวมถึงการรักษาพยาบาลในกรณีมีเหตุฉุกเฉิน
- 4.11 คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์** ผลิตภัณฑ์และบริการทั้งหมดที่ถูกส่งมอบจากลูกค้า หรือที่บริษัทส่งมอบให้กับลูกค้า เป็นไปตามข้อกำหนดตามมาตรฐานด้านคุณภาพ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย มีการส่งมอบตรงตามกำหนด โดยมีการให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ที่เพียงพอในการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ได้อย่างปลอดภัย รวมถึงสามารถควบคุมกระบวนการผลิตตั้งแต่กระบวนการจัดการเหมืองหิน และการจัดการกระบวนการผลิตเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบกรมโรงงานอุตสาหกรรม การควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การควบคุมมลพิษ และควบคุมระบบเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านคุณภาพ (ISO 9000) , ด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) และความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (ISO 45001) รวมถึงการประเมินผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ และการใช้ผลิตภัณฑ์เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย ผลกระทบต่อสิทธิของชุมชนโดยรอบสถานที่ตั้งสถานประกอบการ และด้านสิ่งแวดล้อม โดยลูกค้าต้องไม่มีการทำผิดกฎหมายแรงและสิทธิมนุษยชน
- 4.12 ความยั่งยืนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม** มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีการดำเนินการเพื่อให้กระบวนการส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยมีการควบคุมจัดการอย่างใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- 4.13 การต่อต้านคอร์รัปชัน** กำหนดการดำเนินธุรกิจรวมถึงการร่วมธุรกิจกับลูกค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ที่มีข้อพึงปฏิบัติร่วมกัน และตระหนักว่าการคอร์รัปชัน ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาความยั่งยืน โดยคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ไม่กระทำการทั้งทางตรง และทางอ้อม ที่จะเสนอหรือสัญญาจะให้ผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมใด ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งการดำเนินธุรกิจ หรือรับผลประโยชน์อื่นๆ จากบุคคลภายนอก ไม่ว่าจะเป็นในส่วนราชการ หรือเอกชน ลูกค้า ต้องไม่จ่ายหรือยอมรับสินบน หรือยอมรับการทุจริตทุกประเภท

### 3. แนวทางป้องกันและมาตรการจัดการผลกระทบ

#### การจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

มาตรการดำเนินการเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบความเสี่ยงในด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งการกำหนดมาตรการในการดำเนินการเป็นไปตามผลประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ตรวจพบ โดยกำหนดแนวทางดำเนินการตามระดับของความเสี่ยง ดังนี้



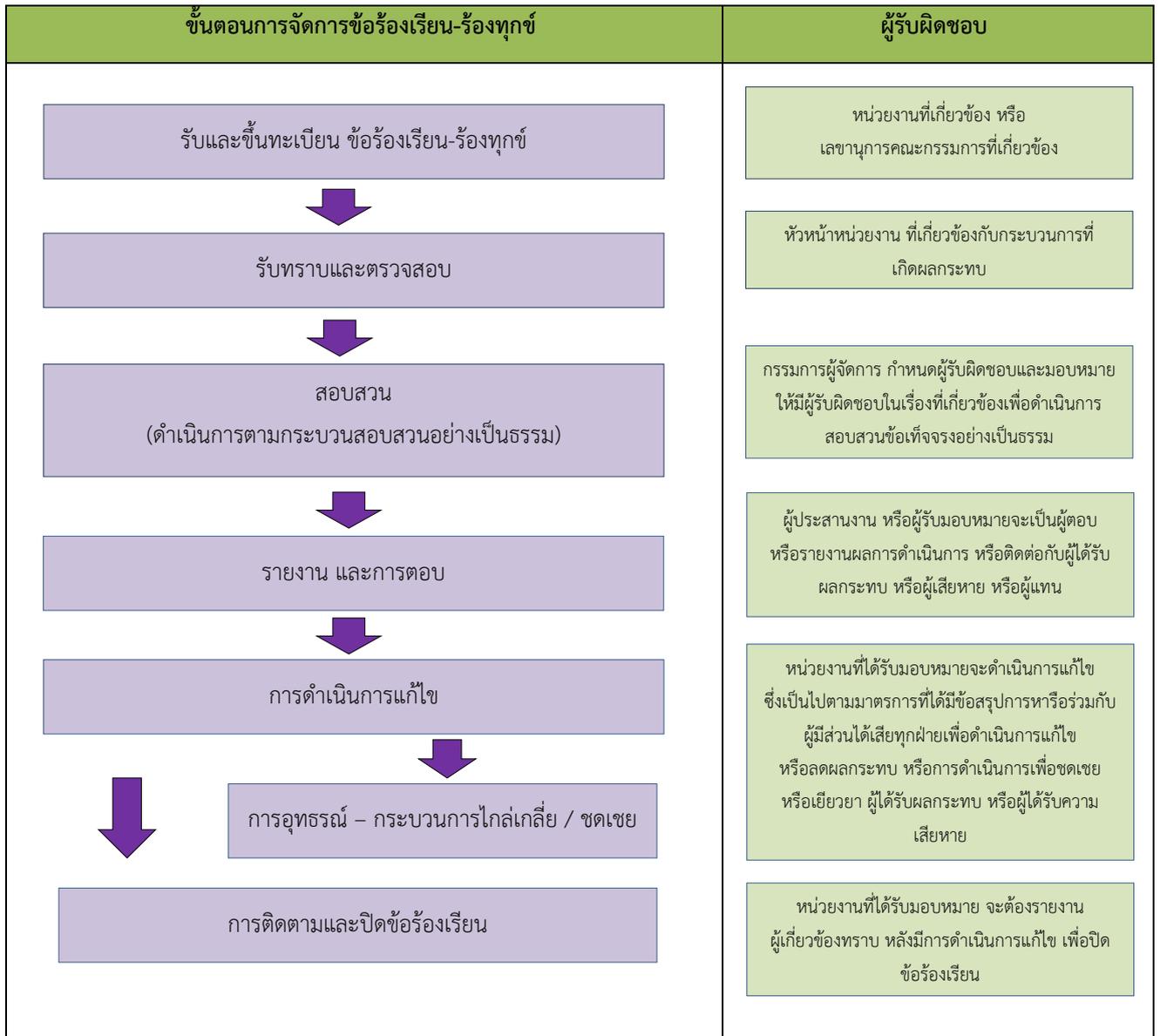
ระดับความเสี่ยง		การดำเนินการ
	ต่ำ	ดำเนินการควบคุมและบรรเทาผลกระทบของบริษัทที่มีอยู่ และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดโอกาสให้เกิดมีประเด็นหรือมีการเปลี่ยนแนวโน้มไปเป็นความเสี่ยงสูง
	ปานกลาง	ควร มีการให้ความสนใจในการจัดการเพื่อหามาตรการการลดระดับความเสี่ยง และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง
	สูง	ต้องมีการจัดการเพื่อหามาตรการในการลดระดับความเสี่ยงทันที เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
	สูงมาก	ระดับความเสี่ยงสูงมากเป็นระดับที่ยอมรับไม่ได้ บริษัทต้องมีการหยุดการดำเนินในกิจกรรมที่เกี่ยวกับความเสี่ยงนั้นทันที

### มาตรการจัดการผลกระทบ (Impact and Management)

หลังมีการประเมินประเด็นความเสี่ยงที่ได้รับผลกระทบแล้ว บริษัทหรือผู้มีส่วนได้เสียควรดำเนินการเพื่อหามาตรการในการจัดการผลกระทบ โดยเฉพาะในประเด็นที่ประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง โดยมุ่งเน้นในการบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด และเสริมสร้างให้มีการดำเนินการในเชิงบวกเพื่อพัฒนากิจกรรมหรือกระบวนการไปสู่เป้าหมายเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน หรือเพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาองค์ประกอบการสำหรับเป็นแนวทางและมาตรการจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจำเป็นต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนและวิธีการจัดการที่ตั้งอยู่บนหลักสิทธิมนุษยชน
- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนควรมีการระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับค่าชดเชยและกระบวนการเยียวยาผลกระทบควรมีความแตกต่างกันตามบริบทของเหตุการณ์ หรือกรณีการละเมิดที่เกิดขึ้น ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในการเยียวยาสำหรับบรรเทาความเสียหายด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น โดยการเยียวยารวมถึงค่าขอโทษ การนำกลับสู่สถานะเดิม การฟื้นฟู การชดเชยทางการเงิน หรือทางอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน และมาตรการทางกฎหมาย อีกทั้งการป้องกันความเสียหายโดยใช้คำสั่งศาลเพื่อห้ามหรือการประกันไม่ให้เกิดซ้ำ เป็นต้น กระบวนการวิธีสำหรับจัดให้มีการเยียวยาควรจะเป็นกลาง ป้องกันการทุจริต และปลอดจากการแทรกแซงทางการเมืองและอื่นๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อการเยียวยา (รายละเอียดการเยียวยา จากคู่มือคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)





### ความรับผิดชอบและการติดตาม

การติดตามประเด็นหรือเรื่องที่ได้รับการร้องเรียน ซึ่งข้อร้องเรียนที่รับเรื่องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบจากการพบเหตุการณ์ หรือจากช่องทางรับเรื่องจากการร้องเรียน ซึ่งผู้รับผิดชอบจะมีการแจ้งต่อหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และหากหัวข้อ หรือสิ่งที่เกิดเหตุเกิดเป็นประเด็นความเสี่ยงสูงหรือระดับความรุนแรงสูงต้องรายงานเป็นไปตามลำดับจากระดับหน่วยงาน รายงานกรรมการผู้จัดการและรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง หรือรายงานต่อ คณะกรรมการซึ่งพิจารณาไปตามผลกระทบและความรุนแรงของปัญหา ซึ่งหากเป็นประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง หรือสูงมาก หรือ มีผู้ได้รับผลกระทบจากภายนอกในวงกว้าง หรือมีผลกระทบและความเสียหายที่ควรต้องเร่งเยียวยาหรือบรรเทาต้องมีการตั้ง บุคคลเพื่อร่วมกันเป็นคณะกรรมการ หรือต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อประสานงานให้มีการกำหนดแนวทาง หรือ มาตรการในการดำเนินการให้มีสอบสวนข้อเท็จจริง เพื่อหามาตรการแก้ไข บรรเทา ลดผลกระทบ การเยียวยา การชดเชย เพื่อให้ผู้ได้รับผลกระทบได้รับการบรรเทา หรือให้มีการดำเนินการแก้ไขเพื่อให้เหตุการณ์กลับมายุ่ไปอยู่ในเกณฑ์ปกติ หรือ เกณฑ์ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งกระบวนการตั้งแต่รับเรื่องร้องเรียนจนถึงขั้นปิดข้อร้องเรียน หรือหาก ประเด็นที่ร้องเรียนในกรณีเป็นข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือกระทำความผิดจรรยาบรรณ จะมีกระบวนการเพื่อสอบสวน ข้อเท็จจริงว่ามีการกระทำความผิดจริงหรือไม่ หากผลการสอบสวนพบว่ามีการกระทำความผิดตามที่ได้รับการร้องเรียนจะ



ดำเนินการไปเป็นไปตามบทลงโทษสำหรับผู้กระทำผิด โดยมีการรายงานผลการดำเนินการ หากทราบตัวตนหรือรายละเอียดที่สามารถตอบกลับไปยังผู้ร้องเรียน เพื่อแจ้งผลการดำเนินการ โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการเพื่อแจ้งผลไม่เกิน 30 วัน หากปัญหาข้อร้องเรียน ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อจัดการหรือแก้ไขโดยต้องมีปรับแก้ไขกระบวนการ หรือการลงทุนที่ต้องใช้ระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาดำเนินการที่ได้ระบุ ให้ผู้รับผิดชอบมีการแจ้งกำหนดเพื่อตอบกลับไปยังผู้ร้องเรียน เป็นระยะจนกว่าจะสามารถดำเนินการเพื่อปิดสถานะรายการที่ได้รับการร้องเรียน

## 5. แนวทางการเยียวยาหากมีผู้ได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้น

- ผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย จะต้องมีการกำหนดแนวทางการแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชย เยียวยา เมื่อเกิดผลกระทบ หรือเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ
- การเยียวยาสำหรับบรรเทาความเสียหายด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น การเยียวยารวมถึงคำขอโทษ การนำกลับสู่สถานะเดิม การฟื้นฟู การชดเชยทางการเงิน หรือทางอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน ด้วยความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทั้งผู้ได้รับผลกระทบ และรวมถึงบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งต้องมีข้อสรุป และข้อตกลงที่ทุกฝ่ายเห็นชอบร่วมกัน

นโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน จัดทำขึ้นวันที่ 24 ธันวาคม 2564 เมื่อวันที่ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565 และฉบับที่มีการทบทวนล่าสุด (แก้ไขครั้งที่ 2) ทบทวนเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2568 เพื่อประกาศและอนุมัติใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมถึงเนื้อหาที่มีการปรับปรุง เพิ่มเติมและทบทวนตามที่เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทในฉบับล่าสุด

นายศรัภ สาระสาส

ประธานคณะกรรมการ



รายละเอียดเอกสารที่จัดทำและการปรับปรุงและการนำเสนอเพื่อทบทวนประจำปี

ลำดับ	เลขที่เอกสาร	จัดทำในรูปแบบเอกสาร	ว.ต.ป.เสนอที่คณะกรรมการ	เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อรับทราบ และสำหรับการดำเนินการทบทวนนโยบายประจำปี
1	CS20211201	24 ธันวาคม 2564	25 กุมภาพันธ์ 2565	ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2565
2	CS20211201_Rev1	11 พฤศจิกายน 2565	24 กุมภาพันธ์ 2566	ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2566
3	CS20211201_Rev2	28 พฤศจิกายน 2567	21 กุมภาพันธ์ 2568	ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2568



## ภาคผนวก 1 : สรุปการทบทวนนโยบายระหว่างปี 2567

เนื้อหาการทบทวนล่าสุดระหว่างปี 2567

การปรับเนื้อหา นโยบายเพื่อให้มีความชัดเจน ดังนี้

### ความร่วมมือด้านสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้า

บริษัทมีแนวพิจารณาในการคัดเลือกคู่ค้าที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ โดยมีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้อง ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย มีการดูแลผลกระทบด้านกระบวนการมีให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการประเมินผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

### การจ้างงานผู้พิการ:

บริษัทกำหนดนโยบายเพื่อให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการจ้างผู้พิการ โดยดำเนินการตามความเหมาะสม หากไม่สามารถพิจารณาจัดหาตำแหน่งงานสำหรับผู้พิการตามจำนวนที่เหมาะสมจะดำเนินการเพื่อจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด การพิจารณาจ้างผู้พิการจะพิจารณาผู้พิการที่มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของบริษัทฯ หากบริษัทฯไม่สามารถจ้างผู้พิการที่มีความเหมาะสมได้ 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

โดยดูรายละเอียดเพิ่มเติม แผนงานและการจัดการแรงงานต่างด้าวตามมาตรการป้องกันผลกระทบจากปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าวในภาคผนวก 2

#### แรงงานเด็ก:

- บริษัทไม่มีการใช้แรงงานเด็ก และการบังคับใช้การคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ไม่มีการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย
- บริษัทไม่มีนโยบายการหาประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องโดยการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานเด็ก และไม่มีการว่าจ้าง หรือทำสัญญาจ้างแรงงานเด็ก
- บริษัทไม่มีการจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และรวมถึงกิจกรรมส่งเสริมต่อเยาวชนที่ต้องการหารายได้พิเศษเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในครอบครัว บริษัทอาจมีกิจกรรมส่งเสริมการให้โอกาสนักศึกษา เพื่อต้องการทำงานเพื่อหารายได้ แต่จะไม่มีการจ้างแรงงานชั่วคราว หรือห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานโดยเด็ดขาด หากมีกิจกรรมการส่งเสริมการหารายได้สำหรับเยาวชนที่ด้อยโอกาส ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้
- กิจกรรมการส่งเสริมเยาวชน: อายุการส่งเสริมเยาวชนเพื่อทำงาน หรือฝึกงานควรเป็นเยาวชนที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี หรือควรเป็นเยาวชนที่อายุเกินกว่า 18 ปี
- การส่งเสริมผ่านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่ขอให้การสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการฝึกงานพัฒนาอาชีพให้กับนักศึกษาตามโครงการอบรมที่สอดคล้องตามระเบียบและกฎหมายต่างๆ 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 ที่ที่มีเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญสูง



### สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า :

การกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานโดยมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการและการจัดการตั้งแต่กระบวนการบริหารจัดการวัตถุดิบและกระบวนการผลิตเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย การควบคุมมลพิษ การควบคุมผลกระทบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม และการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ได้อย่างปลอดภัย

### สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม:

โดยเป็นไปตามขอบเขตความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ซึ่งบริษัทมีการบริหารจัดการควบคุมกระบวนการผลิตเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย การควบคุมด้านมลพิษ และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการควบคุมกระบวนการเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนด้วยรอบสถานประกอบการ

### ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน:

การตรวจประเมินคู่ค้าและคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าและดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการดูแลผลกระทบการกระบวนการเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกค้า/ผู้บริโภค ชุมชน สังคม โดยมีการอบรมด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยโดยดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติใน 10 กฎพิทักษ์ชีวิตที่ได้มีการส่งเสริมและอบรมให้กับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร

### การไม่เลือกปฏิบัติ:

การให้สิทธิและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้เกิดการเปิดกว้างโดยจัดให้มีกิจกรรม และจัดช่องทางที่ให้พนักงานแต่ละระดับสามารถให้ความเห็นและมีการโอกาสอย่างเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันพัฒนาให้เกิดการทำงานและการพัฒนาต่าง ๆ รวมกัน

### สิทธิคู่ค้า :

บริษัทมีการจัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า และมีการเปิดโอกาสให้คู่ค้าได้จัดส่งข้อเสนอ รวมถึงการประเมินเพื่อคัดเลือกคู่ค้าที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเท่าเทียม



## ภาคผนวก 2 : แผนงานและการจัดการแรงงานต่างด้าวตามมาตรการป้องกันผลกระทบจากปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของ แรงงานต่างด้าว

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: ประกันสิทธิของแรงงานในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ถูกกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ
- กิจกรรม: การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง, สัญญาจ้าง, เวลาในการทำงาน, เวลาพัก
- เป้าหมาย: แรงงานต่างด้าวต้องได้รับสิทธิที่เท่าเทียมและไม่ถูกกีดกันในการทำงาน
- 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% ของแรงงานต่างด้าวมียกเอกสารที่ถูกต้องและครบถ้วนก่อนเริ่มงาน

#### 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