

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัทร่วม บริษัทย่อยและบริษัทในเครือ (บริษัท) ตระหนักดีว่า การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นความรับผิดชอบสำคัญและยังมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของทุกบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครอง ทั้งโดยกฎหมายไทยและกฎหมายระหว่างประเทศ บริษัทจึงยึดมั่นปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายและหลักการปฏิบัติ ทั้งในระดับประเทศและสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน อาทิ หลักการด้านมนุษยธรรมและสิทธิขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nations) และข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (Principles of the United Nations Global Compact – UNGC) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามปรัชญาทางธุรกิจ ALL WIN หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ ตลอดจนให้ความสำคัญกับปัญหาสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในห่วงโซ่อุปทาน โดยประเมินความเสี่ยงและตรวจสอบอย่างรอบด้าน เพื่อให้มั่นใจว่าการบริการ การปฏิบัติด้านแรงงาน การปฏิบัติต่อลูกค้า การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การร่วมลงทุนและกิจกรรมทางธุรกิจจะไม่ส่งผลกระทบต่อเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

คำนิยาม

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ภาษา ศาสนาหรือสถานะอื่นใด โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันและถูกรักษาให้ผู้อื่นล่วงละเมิดได้

การล่วงละเมิด / การคุกคาม หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจหรือก่อให้เกิดความผิดหรือความอับอายแก่ผู้อื่นโดยคำพูดหรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ คุกคาม ทำให้ผู้ถูกรังแกรู้สึกอับอายหรือลำบากใจ หรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่หรือไม่เป็นมิตร

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งอันเนื่องจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความทุพพลภาพทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นได้ด้วยสายตา แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

ความหลากหลาย หมายถึง ความหลากหลายของบุคคลในด้านทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา เชื้อชาติ ต้นกำเนิดของชาติหรือสังคม สัญชาติ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ รสนิยมหรือการแสดงออกทางเพศ สีผิว ภาษา การแสดงความคิดเห็นทางการเมือง ทักษะหรือฐานะทางเศรษฐกิจ การเข้าร่วมกลุ่มหรือสถานะทางสังคม ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ

แรงงาน หมายถึง ผู้มีงานทำทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับความคุ้มครองและมีหลักประกันตามกฎหมายที่ประเทศนั้น ๆ กำหนด โดยครอบคลุมแรงงานงานทุกรูปแบบอาทิ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก แรงงานผู้เยาว์ แรงงานสตรี แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานคนพิการ แรงงานข้ามชาติ ฯลฯ ทั้งที่มีการจ้างประจำหรือประกอบอาชีพอิสระ โดยเป็นแรงงานในระบบที่มีสัญญาจ้างงานหรือแรงงานนอกระบบ

แรงงานบังคับ หมายถึง แรงงานที่ถูกบังคับให้ต้องทำงานหรือให้บริการ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย การลงโทษหรือการทารุณทางเพศ บางครั้งอาจถูกกักขังและเป็นแรงงานขี้ดหนี้

ทาสยุคใหม่ หมายถึง การที่บุคคลทั้งชาย หญิงหรือเด็กถูกผู้อื่นแสวงหาประโยชน์ โดยการควบคุม คุกคาม ข่มขู่ ล่อลวง บังคับ และใช้ความรุนแรงเพื่อบังคับใช้แรงงานหรือค้าประเวณี โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิเสธได้ ทำให้สูญเสียอิสรภาพและละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

การดำเนินคดีเชิงยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP) หมายถึง การที่บุคคลหรือบริษัทฟ้องร้องบุคคลหรือกลุ่มคนที่แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยใช้กระบวนการยุติธรรมเพื่อขัดขวางการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลเหล่านั้น

หลักฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้ข้อมูล บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent of Indigenous Peoples: FPIC) หมายถึง ข้อตกลงของกลุ่มชนเผ่าพื้นเมือง หรือกลุ่มคนในพื้นที่ในการใช้สิทธิตัดสินใจการให้อนุญาต หรือ เพิกถอนการอนุญาต เพื่อให้บุคคลอื่นเข้ามาใช้หรือครอบครองทรัพย์สิน พื้นที่ หรือทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจและเป็นสิทธิของคนในพื้นที่ในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองได้อย่างอิสระ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ 1) **ความเป็นอิสระ** คือการตัดสินใจของคนในพื้นที่หรือกระบวนการที่ทำให้เกิดการตัดสินใจต้องเป็นอิสระ ปราศจากแรงกดดันหรืออิทธิพลจากภายนอก 2) **ล่วงหน้า** คือชุมชนในพื้นที่ควรมีโอกาสรับรู้วัตถุประสงค์

เงื่อนไข และการออกแบบการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่เข้ามาดำเนินการในพื้นที่ล่วงหน้า

3) การบอกแจ้ง คือ ชุมชนในพื้นที่ต้องได้รับรู้ข้อมูลที่จำเป็นของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างละเอียด ชัดเจนและเพียงพอก่อนการตัดสินใจ รวมถึงใช้ภาษาที่ท้องถิ่นนั้นเข้าใจได้

แนวปฏิบัติ

คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคนที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงสังคมและชุมชน ตลอดจนปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ตามกฎหมายในแต่ละประเทศที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ และพร้อมสนับสนุนตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศ มีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ โดยปฏิบัติดังนี้

1) การเคารพสิทธิมนุษยชน

- 1.1) ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากการแบ่งแยกทั้งมวลอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ ต้นกำเนิดของชาติหรือสังคม สัญชาติ ศาสนา ความเชื่อ เพศ รสนิยมหรือการแสดงออกทางเพศ อายุ สีดผิว ความทุพพลภาพทั้งที่มองเห็นได้และมองเห็นไม่ได้ ภาษา การแสดงความคิดเห็นทางการเมือง ทรัพย์สินหรือฐานะทางเศรษฐกิจ การเข้าร่วมกลุ่มหรือสถานะทางสังคมอื่นใดที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือเรื่องอื่นใดก็ตาม
- 1.2) ส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับในความหลากหลายและอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างอย่างเท่าเทียม รวมทั้งปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับและขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของบริษัท โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท
- 1.3) เคารพสิทธิส่วนบุคคลในการมีชีวิต (Right to life) และเสรีภาพ (liberty) ที่ครอบคลุมเสรีภาพทางความคิด การแสดงออก คำพูด (Freedom of speech) และความปลอดภัยในชีวิต (security) รวมถึงความเชื่อ การนับถือศาสนาและการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรม ประเพณี หรือศาสนาของท้องถิ่น
- 1.4) สร้างบรรยากาศการทำงานที่น่าอยู่และปลอดภัย โดยไม่ให้บุคคลกระทำการใด ๆ ที่เป็นการข่มขู่ ข่มเหงหรือไม่เป็นมิตร รวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร ตลอดจนก่อให้เกิดความเสียหายหรือรบกวนการปฏิบัติงานของผู้อื่น
- 1.5) เคารพสิทธิในความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศ โดยบุคคลต้องไม่กระทำการใด ที่ผิดศีลธรรม ลวนลาม อนาจาร คุกคาม ล่วงละเมิดทางเพศ หรือกระทำความรุนแรงต่อ

ผู้อื่น ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะมีเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศในลักษณะใด รวมทั้งไม่มีบังคับให้ผู้อื่นเปิดเผยหรือปกปิดตัวตนและรสนิยมทางเพศ

- 1.6) เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว (Right to Privacy) และข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ลบล้าง ดูหมิ่นหรือทำให้ผู้อื่นเสื่อมเสียชื่อเสียงและเก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายและเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลไว้เป็นความลับและปลอดภัย โดยไม่เปิดเผยให้กับบุคคลอื่นที่ไม่ได้รับอนุญาต
- 1.7) ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตยและเป็นไปตามกฎหมาย ทั้งนี้บุคคลต้องไม่อ้างชื่อบริษัทหรือนำทรัพย์สินของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการเมืองโดยไม่ได้รับอนุญาต
- 1.8) เคารพสิทธิ และเสรีภาพ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นของชุมชน รวมถึงกลุ่มคนเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ และชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน
- 1.9) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการใช้ที่ดินและน้ำตลอดห่วงโซ่คุณค่าภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งบริหารจัดการที่ดินและน้ำอย่างเหมาะสมโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม สังคมและชุมชนท้องถิ่น
- 1.10) การได้มาซึ่งที่ดินของบริษัทต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณที่ได้รับการรับรู้ข้อมูล บอกรับแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent – FPIC) โดยไม่ละเมิดสิทธิในที่ดินของบุคคลหรือชุมชนในท้องถิ่น เพื่อครอบครองหรือทำกิจกรรมทางธุรกิจอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิทธิและกรรมสิทธิ์อย่างเป็นระบบ
- 1.11) เคารพสิทธิผู้บริโภค หรือลูกค้าให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการที่ถูกต้องเพียงพอ มีอิสระในการเลือกซื้อสินค้าหรือรับบริการโดยสมัครใจ และได้รับสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ได้มาตรฐาน รวมทั้งปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความเป็นธรรม ไม่ละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวหรือสิทธิอื่นใด และให้ความคุ้มครองหรือชดเชยเมื่อถูกละเมิดสิทธิ
- 1.12) เคารพสิทธิและปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและจัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ส่งเสริมการแข่งขันที่เท่าเทียมและเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจ โดยยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามนโยบายและจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้าของบริษัท

- 1.13) ส่งเสริมสิทธิตามระเบียบสังคมและระเบียบสากลในทุก ๆ ที่ที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจ (ของเดิม) โดยหลีกเลี่ยงการกระทำและมีส่วนร่วมในการกระทำใดที่นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือสร้างผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน
- 1.14) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และกระตุ้นให้เกิดความเคารพต่อสิทธิในการปกป้องคุ้มครอง และเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในทุกระดับ

2) การปฏิบัติด้านแรงงาน

- 2.1) ไม่สนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม และไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ รวมถึงไม่บีบบังคับทางร่างกายหรือจิตใจ ข่มขู่ ฝืนใจ ใช้ความรุนแรง หรือไร้มนุษยธรรม (Inhumane Treatment) ไม่ใช้หรือสนับสนุนแรงงานทาสยุคใหม่ (Modern slavery) การค้ามนุษย์ (Human trafficking) และการเอารัดเอาเปรียบแรงงานทั้งภายในบริษัทและในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท โดยปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและสากล
- 2.2) กำหนดแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่คำนึงถึงความหลากหลาย และเปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติและพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งที่รับสมัคร
- 2.3) ปกป้องและคุ้มครองพนักงานจากการถูกล่วงละเมิดที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งดูแลความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานและจากหน่วยธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับบริษัท
- 2.4) ไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องความหลากหลายของบุคคลมาเป็นเหตุผลในการรับสมัคร เข้าเป็นพนักงาน การให้และขยายสิทธิประโยชน์หรือค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ
- 2.5) ส่งเสริมสิทธิและดูแลรักษาสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานอย่างเท่าเทียมกันและถูกสุขลักษณะตามหลักสุขศาสตร์อุตสาหกรรมที่ครอบคลุมเรื่อง อากาศสะอาด แสง เสียง การเข้าถึงน้ำที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย โรคระบาดและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความหลากหลายของพนักงาน

- 2.6) กำหนดวันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อน และสภาพการจ้างงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสอดคล้องกับกลุ่มแรงงานแต่ละประเภท โดยต้องไม่ต่ำกว่าสภาพการจ้างงานสำหรับงานในลักษณะเดียวกันและเทียบเคียงได้กับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่อยู่ในพื้นที่นั้น
- 2.7) ไม่จ้างแรงงานเด็ก หรือแรงงานผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่กฎหมายในแต่ละประเทศนั้น ๆ ที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจกำหนด ทั้งนี้หากมีการจ้างแรงงานผู้เยาว์บริษัทต้องจัดให้มีลักษณะงานที่เหมาะสมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการ ศีลธรรมหรือสภาพจิตใจ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
- 2.8) บริษัทจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน และเป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยจ่ายตรงตามเวลาและไม่หักค่าจ้างพนักงานหรือแรงงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 2.9) สนับสนุนการจ้างและปฏิบัติต่อแรงงานสตรีและสตรีมีครรภ์ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานคนพิการ และแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการรับรองตามกฎหมายอย่างเสมอภาค เหมาะสมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้ได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรม รวมทั้งให้ความสำคัญคุ้มครองตามที่กฎหมายและหน่วยงานกำกับดูแลกำหนด
- 2.10) ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และศักยภาพของพนักงานและแรงงานแต่ละกลุ่มอย่างทั่วถึงเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 2.11) เคารพและส่งเสริมเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยไม่กักขังหน่วงเหนี่ยว หรือจำกัดเสรีภาพ ยึดหรือเก็บเอกสารประจำตัวและสิ่งของ เก็บเงินมัดจำหรือดำเนินการอื่น ๆ เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 2.12) ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่ายหรือขอเงินมัดจำสำหรับบริการจัดหางานจากผู้หางาน นายจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน
- 2.13) กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการโอนย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผล และการให้ออกจากงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งเปิดเผยให้พนักงานและแรงงานทุกคนทราบโดยทั่วกัน
- 2.14) ส่งเสริมสิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติและเสรีภาพในการสมาคม รวมถึงการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง โดยการรวมตัวต้องไม่ขัดต่อกฎหมายหรือกระทบต่อประสิทธิภาพในการ

ทำงานและความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้นกระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์โดยรวม รักษาความสงบเรียบร้อย หรือป้องกันมิให้กระทำผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ

- 2.15) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการตอบโต้ต่อนักปกป้องสิทธิมนุษยชน (human rights defenders) สหภาพแรงงาน นักปกป้องสิ่งแวดล้อม ผู้ประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือผู้ใช้สิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางสังคมและการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่างเหมาะสม รวมทั้งไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)
 - 2.16) กำกับดูแลให้ลูกค้า ผู้รับเหมาที่เกี่ยวข้องปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยปฏิบัติให้สอดคล้องตามนโยบายนี้
- 3) ดำเนินการตรวจสอบรอบด้าน (Human Right Due Diligence) ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่าอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุม 1) การกำหนดนโยบายและบริหารจัดการ 2) การกำหนดขอบเขต ระบุประเด็นความเสี่ยงและประเมินผลกระทบ 3) การบริหารจัดการและบรรเทาความเสี่ยง 4) การควบคุมภายใน การติดตามและทบทวนความเสี่ยง 5) การสื่อสาร และ 6) กลไกการเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเปิดเผยให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทราบ
 - 4) จัดทำแผนงาน ขั้นตอนปฏิบัติและมาตรการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงมาตรการบรรเทาผลกระทบและการเยียวยากรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมและเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย
 - 5) ส่งเสริมให้ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา พันธมิตรทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องยึดมั่นและเคารพในสิทธิมนุษยชน รวมทั้งดำเนินธุรกิจตามนโยบายและจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้าของบริษัท (Supplier Code of Conduct) โดยสนับสนุนให้มีนโยบาย มาตรการป้องกันและแนวทางบรรเทาผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม
 - 6) สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจและให้การสนับสนุนอื่นใด แก่ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) ได้แก่ ผู้รับเหมา ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ ตลอดจนหุ้นธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้
 - 7) ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและทบทวนประสิทธิผลของการปฏิบัติตามนโยบาย รวมทั้งประเด็นเร่งด่วนที่พบอย่างสม่ำเสมอและทันที่ โดยมีขั้นตอนและการดำเนินการที่เหมาะสม

- 8) เปิดเผยข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมที่ได้รับการรับรองจากบุคคลหรือหน่วยงานอิสระผ่านรายงานหรือช่องทางต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบเป็นประจำทุกปี
- 9) จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่ปลอดภัยและเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียขอคำแนะนำแจ้งเบาะแสหรือร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน พยานและผู้รายงานข้อมูล
- 10) ให้การสนับสนุน แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชน ภาครัฐ และภาคประชาสังคม ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการปกป้องสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

หน้าที่ความรับผิดชอบ

เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมจะได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรและมีการกำกับดูแลที่ชัดเจน บริษัทจึงกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลหรือหน่วยงานภายในองค์กร ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการบริษัท

- 1) พิจารณานุมัติและทบทวนนโยบายและแนวทางการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมที่เป็นปัจจุบันเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและปัจจัยเสี่ยงครอบคลุมกิจกรรมทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2) กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- 3) กำกับดูแลและสนับสนุนให้ฝ่ายจัดการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการควบคุมความเสี่ยงอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 4) พิจารณารายงานเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและผลการดำเนินงานตามนโยบายและแนวทางการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายจัดการในการพัฒนาและปรับปรุง

- 5) พิจารณาประเด็นเร่งด่วนเกี่ยวกับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน
อย่างเป็นธรรม เพื่อกำกับดูแลให้มีการดำเนินการที่ทันต่อสถานการณ์
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝ่ายบริหารตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสิทธิ
มนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และปลูกฝังให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ผู้บริหาร

- 1) จัดให้มีหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและแนวทางการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ
แรงงานอย่างเป็นธรรมที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละบริษัทและเป็นไปตามนโยบาย
ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมายของประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
- 2) จัดให้มีโครงสร้างองค์กรที่มีผู้รับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน พร้อมทั้งจัดสรร
ทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอ
- 3) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนและตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติ
ต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมที่เชื่อมโยงสอดคล้องกัน รวมทั้งการบริหารความต่อเนื่องทาง
ธุรกิจ
- 4) จัดให้มี พัฒนาและสอบทานระบบการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการ
ตรวจสอบภายในด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมที่มี
ประสิทธิภาพ เพียงพอ
- 5) ติดตามดูแล บริหารจัดการและสนับสนุนให้พนักงาน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้
เสียสำคัญปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย มาตรการและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านสิทธิ
มนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ตลอดจนพัฒนาปรับปรุงแนวทางปฏิบัติ
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 6) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยหลีกเลี่ยงกิจกรรมใดๆ ที่อาจนำไปสู่สถานการณ์ หรือ
คำแนะนำที่จะทำให้เกิดการละเมิดนโยบาย
- 7) สร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ
แรงงานอย่างเป็นธรรม โดยสื่อสารไปยังพนักงานทุกระดับและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
อย่างต่อเนื่อง
- 8) พิจารณารายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการ

- 9) จัดให้มีช่องทางแจ้งเบาะแสและรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน พยาน และผู้รายงานข้อมูล

หน่วยงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

- 1) จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจ
- 2) กำหนดกระบวนการเปิดเผยและรายงานข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมที่ชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้
- 3) ดำเนินการตามกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (human rights due diligence process) ประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งมีแนวทางในการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ
- 4) ควบคุมภายใน บริหารจัดการความเสี่ยง และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายให้มีประสิทธิภาพและรัดกุมเพียงพอ รวมทั้งแจ้งและติดตามผลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ
- 5) เผื่อระวัง ติดตามและตรวจสอบประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข รวมถึงความคืบหน้าในการตอบสนองต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง
- 6) รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมเป็นประจำ รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัททราบเป็นประจำทุกปี และเป็นไปตามที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด
- 7) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแสสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน พร้อมทั้งกำหนดให้มีกระบวนการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- 8) รายงานข้อมูลความเสี่ยงหรือประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมให้แก่ผู้บริหารทราบอย่างสม่ำเสมอ และรายงานในทันทีเมื่อเกิดเหตุการณ์ผิดปกติ
- 9) ประสานและบูรณาการความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันกำหนดมาตรการ การบริหารจัดการ กลไกการควบคุม การตอบสนองและแก้ไขปัญหา

- 10) สื่อสารสร้างความตระหนักรู้ ปลุกจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
- 11) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบายในเบื้องต้น รวมทั้งประสานงานหรือหารือกับฝ่ายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ครบถ้วนและชัดเจน
- 12) รายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายต่อคณะกรรมการ ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 13) ทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน

- 1) เรียนรู้ ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และแนวปฏิบัติ รวมถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- 2) สื่อสารและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมไปยังพันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น
- 3) เมื่อพบเห็นผู้ใดกระทำผิดหรือกระทำการที่เข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ ให้รายงานข้อมูลหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสของบริษัท

การสื่อสารและฝึกอบรม

บริษัทจัดให้มีการสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเป้าหมายขององค์กรผ่านการฝึกอบรม การประชุม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทอื่นที่บริษัทมีอำนาจในการควบคุม ตัวแทนทางธุรกิจและคู่ค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องรับทราบ พร้อมทั้งประเมินประสิทธิผลและนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การแจ้งเบาะแส

ผู้ใดพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการละเมิดนโยบายนี้ให้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส โดยขั้นตอนให้ปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงานและค่าตอบแทน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

บทลงโทษ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมถือเป็นส่วนหนึ่งของวินัยในการปฏิบัติงาน กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามย่อมถูกสอบสวนและพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท กฎบัตร และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจรวมถึงการเลิกจ้าง ทั้งนี้กรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเต็มที่

ในขณะเดียวกันบริษัทจะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษหรือให้ผลทางลบต่อกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิเสธการกระทำที่มุ่งหมายให้ละเมิดนโยบายฉบับนี้ แม้ว่ากระทำนั้นจะทำให้บริษัทสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567



(นายวิกรม กรมดิษฐ์)

ประธานกรรมการบริษัท