

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ด ซัพพลาย จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากร โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร ความต้องการของสังคม การไม่เลือกปฏิบัติ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกกระดับ และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม โดยพลังขับเคลื่อนของบุคลากร นำไปสู่พฤติกรรมที่ดี และการเจริญเติบโต การพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรและพนักงาน

เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติและเป็นรูปธรรม บริษัทฯ จึงได้ทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรและบริษัทฯ ย่อยต่อไป

สารบัญ

1. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน.....	4
2. นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด.....	5
3. นโยบายการสรรหา คัดเลือก และบรรจุพนักงาน	5
4. นโยบายการบริหารค่าตอบแทน	5
5. นโยบายการอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	6
6. นโยบายการสืบทอดตำแหน่ง	7
7. นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibilities: CSR).....	8
8. การมีนวัตกรรมและการเผยแพร่นวัตกรรม จากการดำเนินการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและ ผู้มีส่วนได้เสีย	14
9. การทบทวนนโยบาย.....	14

บทนำ

หลักการพื้นฐาน

บริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ด ซัพพลาย จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อย ได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสำคัญต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน และกำหนดความสำเร็จขององค์กร ความเสมอภาคโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตนเองของพนักงาน เพื่อสร้างผลงาน ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางของบริษัทฯ ดังนั้น นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญดังนี้

1. ความเสมอภาคยุติธรรม เท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาส
2. มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส มีน้ำใจ
3. มีความสามารถ ศักยภาพ สร้างสรรค์ผลงานที่ดี สร้างนวัตกรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ด ซัพพลาย จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อย เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสากล พนักงานมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องต่อเป้าหมาย นโยบาย ทิศทางและกลยุทธ์ของบริษัทฯ

ขอบเขต

1.นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ให้ใช้บังคับกับบริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ดซัพพลาย จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อย

2.การดำเนินการใดๆ ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นไปตามแผนผังอำนาจการบริหาร การอนุมัติและระเบียบปฏิบัติต่างๆ ของบริษัทฯ ณ ปัจจุบัน

การทบทวนและอนุมัตินโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัทฯ อาจพิจารณา ทบทวน ปรับปรุง หรือแก้ไข เปลี่ยนแปลง นโยบายบริหารบุคคลฉบับนี้ตามความเหมาะสม

การอนุมัติใช้ การทบทวน การแก้ไข การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิก นโยบายการบริหารบุคคลนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบ และการอนุมัติจากประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือ รองประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือผู้ที่รับมอบหมาย

การปฏิบัติตามนโยบาย

เพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ถือหุ้น พนักงาน มีความมั่นใจว่านโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ได้ถูกปฏิบัติตามตามบริษัทฯ กำหนดไว้ ผู้บริหารของบริษัทฯ จะเป็นผู้ตรวจสอบ อย่างสม่ำเสมอตามระยะที่กำหนดไว้

1. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ด ซัพพลาย จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อย มีความมุ่งมั่นที่จะเติบโตทางธุรกิจ ร่วมไปกับการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต และยึดมั่นการปฏิบัติต่อบุคลากร อย่างเสมอภาค มีความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรได้มีบทบาทแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องหลักสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ระเบียบปฏิบัติ กฎระเบียบของสังคมและชุมชน กฎหมายแรงงานและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญสิทธิในด้านต่างๆ อาทิ เช่น สิทธิเด็ก สิทธิสตรี และหลักปฏิบัติทางธุรกิจ จึงได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ด ซัพพลาย จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อย มีการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบ ตามหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมาย และกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกภาคส่วน และขยายไปสู่คู่ค้าและห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ

ให้ความเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ บริษัทฯ กฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่าง เชื้อชาติ ศาสนา อายุ เพศ สถานภาพ ทักษะคิด ความพิการ หรือเรื่องอื่นใด โดยไม่เลือกปฏิบัติ จะไม่ทำการหรือสนับสนุนการเลือกปฏิบัติ ในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนทำงาน การให้สวัสดิการ ให้โอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลิกจ้างหรือเกษียณอายุการทำงาน ไม่แทรกแซงการทำ กิจกรรมของลูกจ้าง อันมาจากความแตกต่าง เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพ ทักษะคิด ความพิการ การเป็นสมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่กระทำการอันเป็นการจำกัดสิทธิ

เสรีภาพตามกฎหมาย ฯลฯ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รมัดระวังการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด

บริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ด ซัพพลาย จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อยมีความมุ่งมั่นและตระหนักถึงความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะของบุคคล เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร ในหลากหลายรูปแบบ บริษัทฯ สร้างวัฒนธรรมความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ บนพื้นฐานความแตกต่างและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่ล่วงละเมิดและคุกคาม สอดคล้องหลักสิทธิมนุษยชน หากพบเหตุการณ์ไม่สอดคล้องกับนโยบายจะทำการตรวจสอบ สอบสวน อย่างรวดเร็วและเป็นธรรมทุกฝ่าย และบังคับใช้มาตรการ ระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัดตามหลักกฎหมาย

3. นโยบายการสรรหา คัดเลือก และบรรจุพนักงาน

การสรรหาพนักงานต้องเป็นไปโดยหลักความรู้ ความสามารถ คุณธรรม ไม่มีการกีดกันผู้สมัคร ไม่แบ่งแยกความแตกต่าง เชื้อชาติ ศาสนา อายุ เพศ สถานภาพ ทัศนคติ ความพิการ ปฏิบัติเสมอภาคเท่าเทียม การพิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร โดยสอดคล้องกับใบพรรณาลักษณะการทำงาน คุณสมบัติตามตำแหน่งงานที่ระบุ วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญงาน และอื่นๆ ของตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ตามระเบียบปฏิบัติวิธีการสรรหา คัดเลือก การทดสอบระดับความรู้ ความสามารถ ภาษา การคำนวณ ปฏิภาณไหวพริบการทดสอบจิตวิทยา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งหน้าที่และความต้องการของบริษัท

4. นโยบายการบริหารค่าตอบแทน

บริษัทฯ กำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ เพื่อดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงและคงไว้ซึ่ง การรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ การตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ภายใต้อัตลักษณ์ในระดับสากล เพื่อความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมระดับเดียวกัน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงาน ปริมาณงาน ระดับการตัดสินใจที่มีผลต่อกลยุทธ์ขององค์กร และการจ่ายรางวัลหรือผลตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา และสร้างนวัตกรรม

5. นโยบายการอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัทฯ กำหนดให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ การพัฒนาด้านการเติบโตในสายอาชีพ(Career Path) การพัฒนาฝึกอบรม (Training Needs) การพัฒนาส่วนบุคคล IDP โดยให้ฝ่ายบุคคลจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี(Training Yearly Plan) ซึ่งมาจากความต้องการของหน่วยงาน กฎหมายระบบมาตรฐาน ฯลฯ โดยดำเนินการประสานงานกับหน่วยฝึกที่มีมาตรฐานได้รับการยอมรับ และวิทยากรที่มีคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ ตลอดจนการสร้างสื่อการสอน การถ่ายทอดความรู้และการอบรมระบบออนไลน์ และการทดสอบ ซึ่งได้กำหนดแนวทางดังนี้

- 1.การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาตามความจำเป็น (Training Needs) ในรูปแบบการฝึกอบรมประจำปี
- 2.การฝึกอบรมเลื่อนระดับ (Training Job Grade)
- 3.การฝึกอบรม OJT (On the Job Training)
- 4.การอบรมพนักงานใหม่
- 5.การฝึกอบรมพนักงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เปลี่ยนลักษณะงาน
- 6.การฝึกอบรมแบบ Coaching การสอนงาน การให้ข้อเสนอแนะ
- 7.การอบรมแบบลักษณะข้ามสายงาน เพื่อแบ่งปันประสบการณ์
- 8.การฝึกอบรมด้านวิชาชีพ วัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร จรรยาบรรณธุรกิจ Code of Conduct
- 9.การอบรมนโยบายและแนวปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และคอร์รัปชัน

6. นโยบายการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทฯ ตระหนักและให้ความสำคัญต่อตำแหน่งงานสำคัญต่างๆ ในบริษัทฯ (Critical Positions) โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ศักยภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร

บริษัทฯ ได้จัดทำ Job Grade พนักงานระดับต่างๆ จนถึงระดับผู้บริหารต้น ระดับกลาง ระดับสูง รวมเกณฑ์การเลื่อนระดับอย่างชัดเจน ตลอดจนการฝึกอบรมตามการเลื่อนระดับ แผนพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Plan) สอดคล้องผลการประเมิน เป้าหมายขององค์กรและหน่วยงาน รวมถึงการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพจากภายนอกเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบริษัทฯ ควบคู่กับการพัฒนาภายในเพื่อเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) โดยฝ่ายบุคคลจะส่งแผนการเกษียณอายุงานพนักงานหรือการพ้นหน้าที่ของตำแหน่งสำคัญให้ผู้บริหารทราบทุกปี

โดยการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งมีรูปแบบดังนี้

1. แผนการสืบทอดตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจหรือกำหนดกลยุทธ์องค์กร (Succession Plan for Critical) โดยแบ่งออกแบ่งระยะเวลาความต้องการ

1.1 พร้อมรับตำแหน่งทันที (Ready Now)

1.2 พร้อมรับตำแหน่งในช่วง 2-3 ปี (Ready in 2-3 Years)

1.3 พร้อมรับตำแหน่งในช่วง 3-5 ปี (Ready in 3-5 Years)

2. แผนการสืบทอดตำแหน่งกรณีเร่งด่วนหรือฉุกเฉิน (Succession for Emergency Plan) เป็นกรณีที่ผู้รับตำแหน่งมาปฏิบัติงานชั่วคราว ตามความเห็นชอบของคณะผู้บริหารบริษัทฯ โดยผู้บริหารสูงสุดแต่ละฝ่ายได้เสนอรายชื่อและได้รับความเห็นชอบไว้จากคณะผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจ จนกว่าบริษัทฯ จะได้แต่งตั้งผู้รับตำแหน่งอย่างเป็นทางการ

การสืบทอดตำแหน่งกรณีเร่งด่วนหรือฉุกเฉินแบ่งได้ดังนี้

2.1 การสืบทอดตำแหน่งกรณีเร่งด่วนเฉพาะบุคคล รับผิดชอบในภาพรวมงานของหน่วยงานทั้งหมดซึ่งจะรับผิดชอบงานของหน่วยงานแทนผู้บริหารท่านเดิมเป็นการชั่วคราว

2.2 การสืบทอดตำแหน่งกรณีเร่งด่วนเฉพาะคณะบุคคล รับผิดชอบในภาพรวมงานของหน่วยงานทั้งหมดซึ่งจะรับผิดชอบงานเฉพาะส่วนของแต่ละคน แทนผู้บริหารท่านเดิมเป็นการชั่วคราวโดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน

เพื่อให้การจัดทำแผนงานสืบทอดตำแหน่งเป็นไปโดยเรียบร้อย ฝ่ายบุคคลจะทำแผนผังการสืบทอดตำแหน่งในแต่ละฝ่ายงานโดยสอดคล้องกับผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ จะสามารถดำเนินกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัทฯ เป็นไปโดยราบรื่นตามแผนงาน

7. นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibilities: CSR)

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียรวม ด้วยธรรมาภิบาลมีความโปร่งใส สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต และมีนโยบายที่ยึดมั่นแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การเคารพสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม การมีนวัตกรรมและเผยแพร่ นวัตกรรม จึงได้กำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมดังนี้

1. การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม

1.1 บริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจด้วยความสุจริตและเป็นธรรม ดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติตามกฎหมาย จรรยาบรรณ ประกอบธุรกิจที่มีระบบงานอย่างมีมาตรฐาน มีกลไก การควบคุม การตรวจสอบที่ดี ดูแลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมทุกกลุ่ม โดยจัดทำไว้ในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อย่างระมัดระวังด้วยข้อมูลที่เพียงพอ หลีกเลี่ยงการแข่งขันทางผลประโยชน์ และการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่รัฐ

1.2 การปฏิบัติต่อลูกค้า อย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการเรียกร้องผลประโยชน์ ภายใต้กรอบกติกการแข่งขันที่เป็นธรรม

1.3 บริษัทฯ จะส่งเสริม สนับสนุน และสื่อสารให้พนักงาน บริษัทฯ ย่อย นำนโยบายการประกอบธุรกิจด้วยเป็นธรรมไปปรับใช้ในลักษณะเดียวกัน

2. การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ผู้บริหาร บุคลากร ของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันภายใต้ Code of Conduct ของบริษัทฯ โดยจะต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้สอดคล้องกับที่บริษัทฯ ได้รับการรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตจริต (Collective Action Coalition) รวมถึงต้องปฏิบัติดังนี้

- 2.1 การไม่เรียกรับหรือจ่ายสินบนให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดในการติดต่อประสานงาน ตลอดจนหน่วยงานราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินผลประโยชน์ ทุกรูปแบบ
- 2.2 ละเว้นการรับของขวัญ ของกำนัล การเลี้ยงรับรอง หรือเงินสนับสนุนจากกลุ่มลูกค้า หรือลูกค้าที่มีมูลค่าสูงเกินความจำเป็นหากมีความจำเป็นต้องรับและมีมูลค่าสูงกว่าที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ ให้แจ้งและนำเสนอให้ผู้บังคับบัญชาหรือบริษัทฯ ทราบต่อไป
- 2.3 บุคลากรของบริษัทฯ จำต้องระมัดระวังเกี่ยวกับการให้หรือรับของขวัญ ทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใด รวมถึงการเลี้ยงรับรองต่างๆ จะต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจหรือตามประเพณีนิยมเท่านั้น และมีมูลค่าที่เหมาะสม และไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาใจอย่างมีนัยสำคัญของบุคลากรบริษัทฯ และจะต้องเป็นไปตามกฎบัตร ระเบียบข้อบังคับ หรือนโยบายของบริษัทฯ
- 2.4 การให้เงินสนับสนุนและการบริจาคเพื่อสาธารณกุศล ต้องมีหลักฐานการบริจาคที่ชัดเจน และเชื่อถือได้ เพื่อให้มั่นใจว่าการให้เงินสนับสนุน และการบริจาคเพื่อสาธารณกุศลนั้นไม่ได้เป็นข้ออ้างสำหรับการทุจริตคอร์รัปชัน
- 2.5 บุคลากรของบริษัทฯ ต้องดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอย่างเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองหรือนักการเมืองมืออาชีพ สังกัดพรรคการเมืองพรรคหนึ่งพรรคใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ทางธุรกิจให้กับบริษัทฯ
- 2.6 ให้มีระบบควบคุมภายในป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้มีอำนาจในการอนุมัติจ่ายเงินและวงเงินที่รับผิดชอบต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ โดยต้องมีเอกสารหลักฐานที่ชัดเจน

2.7 บุคลากรของบริษัทฯ ต้องไม่ละเลยหรือเพิกเฉย หากพบเห็นการกระทำที่เป็นการทุจริตคอร์รัปชันหรือส่งไปในทางทุจริตคอร์รัปชันที่มีผลกระทบต่อบริษัทฯ ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันทีและต้องปฏิบัติตามนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการกระทำผิดรวมทั้งต้องปฏิบัติตามกฏบัตร ระเบียบข้อบังคับ หรือนโยบายของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

2.8 มีการสื่อสารนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ไปยังหน่วยงานทุกระดับในบริษัทฯ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การอบรมพนักงาน ระบบสื่อสารภายในบริษัทฯ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและน่านโยบายไปปฏิบัติ เป็นต้น

นอกจากนี้บริษัทฯ จัดให้มีการอบรมแก่บุคลากรของบริษัทฯ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และส่งเสริมให้พนักงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบในการปฏิบัติตามหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกัน ผ่านการอบรมระบบออนไลน์ E-Learning และการทำแบบทดสอบ

3. การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีนโยบายสนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน ด้วยตระหนักดีว่าการเคารพต่อชีวิตและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนเป็นสิ่งพื้นฐานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ดังนั้นบริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและความเสมอภาค โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง รวมถึงความเชื่ออื่นใด ชาติพันธุ์หรือพื้นฐานพื้นเพทางสังคม สถานะ ทรัพย์สิน ฯลฯ โดยบริษัทฯ หมั่นตรวจสอบ ตรวจสอบติดตามดูแลไม่ให้ธุรกิจของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน(Force Labor) ต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก(Labor Child) ให้ความเคารพนับถือและถือปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ด้วยความเป็นธรรมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการเฝ้าระวังการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทฯ และมีการกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล เป็นไปตามเจตนารมณ์ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (The United Nations Universal Declaration of Human Right) โดยความรับผิดชอบของธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชนยังครอบคลุมไปถึงบริษัทฯ ย่อย

และบริษัทร่วม ผู้ร่วมทุนและคู่ค้า นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีแนวทางส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานในการแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการถูกละเมิดสิทธิของแต่ละบุคคลผ่านช่องสื่อสารของบริษัทฯ เช่น ช่องทางแบบประเมินความพึงพอใจพนักงานต่อบริษัทฯ ระบบออนไลน์ ช่องทางผู้รับความคิดเห็น เป็นต้น

4. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ เชื่อว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างมูลค่าและผลตอบแทนให้แก่กิจการ เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ในอนาคต ดังนั้นบริษัทฯ จึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานดังนี้

- 4.1 เคารพสิทธิของพนักงานตามหลักสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- 4.2 จัดให้มีกระบวนการจ้างงาน และเงื่อนไขการจ้างที่เป็นธรรม สวัสดิการ รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนและการพิจารณาความดีความชอบ ภายใต้กระบวนการประเมินผลงานที่เป็นธรรม
- 4.3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการอบรม สัมมนา และการส่งฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของบุคลากร และปลูกฝังทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม
- 4.4 จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ สำหรับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงเงินช่วยเหลือประเภทต่างๆ
- 4.5 จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.6 ดำเนินการให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย มีสุขอนามัยที่ดี จัดให้มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ เสริมสร้างจิตสำนึกความปลอดภัย ดูแลสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย ภายใต้นโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ และได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย
- 4.7 เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียน เกี่ยวกับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือการกระทำที่ไม่ถูกต้องในบริษัทฯ รวมถึงการให้ข้อมูลการทุจริตคอร์รัปชัน และให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพพนักงานที่ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ไม่มีการลงโทษด้วยวิธีการใดๆ เช่น ลดตำแหน่งหรือโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรมด้วยสาเหตุดังกล่าว และขณะเดียวกันบริษัทฯ จะพิจารณาลงโทษพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันตามระเบียบข้อบังคับบริษัทฯ

อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และจะพิจารณาความดีความชอบพนักงานที่ให้เบาะแสหรือข้อมูล หรือการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันตามระบบการพิจารณาผลตอบแทนของบริษัทฯ

5. ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

5.1 บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรมในเรื่องของสินค้าและบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ และเปิดเผยข้อมูลของลูกค้าที่ตนล่วงรู้เนื่องจากการทำธุรกิจ อันเป็นข้อมูลที่ตามปกติวิสัยจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย เว้นแต่เป็นการเปิดเผยตามหน้าที่ตามกฎหมาย

5.2 บริษัทฯ เปิดให้ลูกค้าสามารถร้องเรียนได้เกี่ยวกับความไม่สมบูรณ์ของสินค้าและบริการ รวมถึงเปิดเผยข่าวสารข้อมูลของสินค้าอย่างถูกต้องครบถ้วนต่อผู้บริโภค

5.3 บริษัทฯ จะปฏิบัติตามข้อตกลงและเงื่อนไขต่างๆ กับลูกค้าอย่างเป็นธรรมหากปฏิบัติตามข้อตกลงเงื่อนไขใดไม่ได้ ต้องรีบแจ้งให้ลูกค้าทราบ เพื่อหาทางออกร่วมกัน

5.4 บริษัทฯ ยึดมั่นในตลาดที่เป็นธรรม โดยมีนโยบายในการดำเนินการให้ลูกค้ารับข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าของบริษัทฯ ที่ถูกต้องไม่บิดเบือน คลุมเครือ หรือโฆษณาเกินจริง เพื่อให้ลูกค้ามีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอในการตัดสินใจ

5.5 บริษัทฯ จัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างลูกค้ากับบริษัทฯ ให้ยั่งยืน

6. การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการและควบคุมให้การผลิตสินค้าและการให้บริการของบริษัทฯ และบริษัทย่อย มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การป้องกันมลภาวะ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดพลังงานตามหลักสากล การจัดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์พลังงาน การลดคาร์บอน โดยได้กำหนดแนวทางปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนใกล้เคียง หรือเกิดผลกระทบต่อผู้อื่นที่สุด และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดดังนี้

- 6.1 บริษัทฯ มีการออกแบบและพัฒนากระบวนการผลิต เครื่องจักร อุปกรณ์ให้สามารถควบคุมมลพิษและ/หรือลดมลพิษโดยให้ครอบคลุมเรื่อง น้ำเสีย ฝุ่น ก๊าซ รวมทั้งของเสียต่างๆ
- 6.2 บริษัทฯ กำหนดผู้มีหน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต ควบคุมเครื่องจักร อุปกรณ์ โดยต้องควบคุมดูแล ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเกินกว่าที่มาตรฐานกำหนดไว้ และต้องควบคุมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 6.3 บริษัทฯ มีนโยบายในการลดการเกิดขยะหรือของเสีย และให้ความร่วมมือในการกำจัดขยะหรือของเสียด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
- 6.4 บริษัทฯ มีการประเมินความเสี่ยง และผลกระทบในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย ก่อนที่จะมีการลงทุนหรือร่วมทุนในกิจการใดๆ โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินกิจการภายใต้แนวคิดการใส่ใจและรักษาสิ่งแวดล้อม
- 6.5 บริษัทฯ มีแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ วัสดุ หรือ อุปกรณ์ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- 6.6 บริษัทฯ มีมาตรการด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น นโยบาย 3 R (Reduce, Reuse/Recycle, Replenish)

7. การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

บริษัทฯ มีแนวทางที่จะปฏิบัติหรือควบคุมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน และอาสาทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ ตลอดจนการฟื้นฟูสังคมและวัฒนธรรม

- 7.1 บริษัทฯ มีนโยบายสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมกับสังคมและชุมชน โดยเฉพาะชุมชนที่อยู่รอบสถานประกอบการของบริษัทฯ
- 7.2 บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นสำหรับโครงการต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน รวมทั้งการเสนอความคิดเห็น หรือข้อร้องเรียนต่างๆ ที่เป็นผลจากการดำเนินงานของบริษัทฯ

7.3 บริษัทฯ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามมาตรฐาน หรือข้อตกลงระดับสากลในเรื่องต่างๆ ที่จัดทำขึ้นเพื่อช่วยป้องกันหรือลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

7.4 บริษัทฯ มีนโยบายที่จะให้การสนับสนุนทางการศึกษาแก่เยาวชน โดยการสนับสนุนทุนการศึกษา สนับสนุนอุปกรณ์เสริมทักษะเพื่อการเรียนรู้ต่างๆ แก่โรงเรียน และการจัดกิจกรรมบูรณะ เช่น ซ่อมแซม และทาสีอาคารเรียน

7.5 บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

7.6 บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

8. การมีนวัตกรรมและการเผยแพร่นวัตกรรม จากการดำเนินการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและ ผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ จะสนับสนุนให้มีความนวัตกรรมทั้งในระดับกระบวนการทำงานในองค์กร และระดับความร่วมมือระหว่างองค์กร ซึ่งหมายถึง การทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ๆ และยังสามารถหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต การเพิ่มมูลค่า เป้าหมายของนวัตกรรมคือ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่างๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมสูงสุด

การเผยแพร่นวัตกรรมถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการสื่อสารและเผยแพร่ให้กับกลุ่มที่มีส่วนได้เสียรับทราบทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลข่าวสารของบริษัทฯ เข้าถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ ได้อย่างทั่วถึง

9. การทบทวนนโยบาย

ให้มีการทบทวนนโยบายทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 พฤษภาคม 2566 เป็นต้นไป