

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัทความมุ่งมั่นที่จะเติบโตทางธุรกิจร่วมไปกับการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต และยึดมั่นการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค มีความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้บุคลากร ได้มีบทบาทแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องหลักสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ระเบียบปฏิบัติ กฎหมายแรงงานและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญสิทธิในด้านต่างๆ อาทิ เช่น สิทธิเด็ก สิทธิสตรี และหลักปฏิบัติทางธุรกิจ จึงได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้าน แรงงานฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัท มีการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบ ตามหลักสิทธิมนุษยชนและ กฎหมาย และกำหนดแนวปฏิบัติ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของ พนักงานทุกภาคส่วน และขยายไปสู่ลูกค้าและห่วงโซ่อุปทานของบริษัท

1. ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานบังคับ

1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

ให้ความเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและ ข้อบังคับบริษัทฯ กฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่าง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ วัฒนธรรมหรือเรื่องอื่นใดโดยไม่เลือกปฏิบัติ จะไม่ทำการหรือสนับสนุน การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนทำงาน การให้สวัสดิการ ให้โอกาส ในการฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลิกจ้าง หรือเกษียณอายุการทำงาน ไม่แทรกแซงการทำกิจกรรมของลูกจ้าง อันมาจากความแตกต่าง เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพ ทักษะ ความพิการ การเป็นสมาชิกคณะกรรมการ สวัสดิการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่กระทำการอันเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพ ตามกฎหมาย ฯลฯ

1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

จัดให้พนักงานมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมาย ให้มีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและ ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดในระหว่างการทดลองงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง เต็มตามกฎหมายแรงงาน ไม่จำกัดการทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศาสนา

1.3 การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

1.3.1 แรงงานบังคับ ไม่สนับสนุนใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ การคุกคามทางเพศ หรือการบีบบังคับ ข่มขู่ ด้วยวิธีการใดๆ โดยบุคคลอื่นๆ ไม่ได้สมัครใจ ไม่ใช่ความรุนแรงทางกาย คำพูด การทำร้ายจิตใจ การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การยึดถือเอกสารของพนักงาน ฯลฯ เว้นเป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

1.3.2 การไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมถึงการหักค่าจ้าง การไม่จ่ายค่าจ้าง การค้างค่าจ้าง ผลประโยชน์รูปแบบต่างๆ ตามกฎหมายตรงตามกำหนด ไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นกระทำได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมายจ่ายค่าตอบแทนชายหญิงเท่ากันตามคุณค่าของงาน ไม่เลือกปฏิบัติจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติจากการคัดเลือกบุคคลากร จาก เชื้อชาติ เพศ ความพิการ ฯลฯ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถตามเกณฑ์และคุณสมบัติที่บริษัทฯ และบริษัทย่อยกำหนด พัฒนาบุคคลกรอย่างเสมอภาคและทั่วถึง

2. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานเด็ก

บริษัทจะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี หรือว่าจ้างให้ทำงานในสิ่งแวดล้อมหรือสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย ตามกฎหมายที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการ

3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

บริษัทจะไม่ให้พนักงานหญิงทำงาน อันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพตามที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงไม่มีการตรวจการตั้งครรภ์ในขณะที่อยู่ระหว่างการคัดเลือกเข้าทำงาน และจะจัดสถานที่ทำงานให้พนักงานหญิงที่มีครรภ์ ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ โดยมีการประเมินความเสี่ยงและความปลอดภัยจากบุคลากรด้านสาธารณสุข เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ และจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์อันมีสาเหตุจากการมีครรภ์

4. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมาย

บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ และจริยธรรมโดยว่าจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

5. แนวปฏิบัติด้านการแบ่งแยกหรือการเลือกปฏิบัติ

บริษัทจะไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนจากการทำงาน การให้สวัสดิการ หรือการให้การฝึกอบรมพัฒนา การพิจารณาประเมินเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน และไม่แทรกแซงหรือขัดขวางการกระทำหรือกิจกรรมใดๆ อันเป็นการกระทบต่อการใช้สิทธิ หรือการปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่าง สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทักษะส่วนตัว ความพิการ การเป็นสมาชิก การสมาคม ของสหภาพแรงงาน กรรมสวัสดิการ อื่นๆ

6. แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพการสมาคมหรือการเจรจาต่อรอง

บริษัทให้ความเคารพในสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้าง ในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสหภาพสหพันธ์ สมาคม ด้านแรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิเป็นสมาชิก และจะอำนวยความสะดวกรวมถึงการปฏิบัติต่อตัวแทนอื่นๆ เหมือนเท่าเทียมกับพนักงานอื่นๆ

7. แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของบริษัทฯ ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน และส่งเสริมสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม รวมถึงดูแลและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายมีสุขภาพจิต ที่ดีภายใต้มาตรฐานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในระดับสากล โดยร่วมมือกับพนักงานในการป้องกันอุบัติเหตุ ลดการบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม บนพื้นฐานทางสังคมและตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านต่างๆ เช่น กฎหมายแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย

มัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการทบทวนพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

8. แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบดูแลลูกจ้างเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

บริษัทจะส่งเสริมความเสมอภาค การให้เกียรติพนักงานในทุกระดับและกำหนดมาตรการป้องกันและการลงโทษพนักงาน ไม่ให้ถูกละเมิดทางเพศไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทางการแสดงออก การสัมผัสทางกายหรือวิธีการอื่นใด หรือใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากพบกระทำความผิดกลุ่มบริษัทฯ และบริษัทย่อย จะพิจารณาดำเนินการลงโทษอย่างเคร่งครัด ตามระเบียบและข้อบังคับบริษัท

9. แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

บริษัทจะจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดและจะแจ้งให้พนักงานรับทราบข้อมูลโดยละเอียดของส่วนประกอบต่างๆ โดยชัดเจนเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนทั้งหมดในแต่ละงวดที่ได้รับ เป็นลายลักษณ์อักษรและจะไม่หักค่าจ้างไม่ว่ากรณีใดๆ รวมถึงค่าชดเชยหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่พนักงานพึงได้ เว้นแต่กฎหมายกำหนดยกเว้นไว้

10. แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

บริษัท จะไม่ให้พนักงานทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน โดยระยะเวลาไม่เกินเวลาของแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่าง ๆ วันพักร้อน และอื่น ๆ กับพนักงานเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

11. แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และแก้ไขเพิ่มเติมซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้าง(พนักงาน) กรณีเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

11.1 บริษัทฯ และบริษัทย่อยจะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

11.2 พนักงานจะได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดร้ายแรง

12. แนวปฏิบัติการสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ ในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ และบริษัทย่อยสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าทางธุรกิจซึ่งจะครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระทำความผิดและสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้าทุกราย อยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทและบริษัทย่อย อย่างเคร่งครัดโดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

12.1 ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม

12.2 ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากล ด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงานการไม่บังคับใช้แรงงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงาน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

12.3 เคารพในความเสมอภาคของบุคคลและหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติ และการดำเนินการใดๆ ในการจ้างงานให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่องอายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ

12.4 การเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานและความสนใจทางการเมือง

12.5 สนับสนุนสภาพการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานรวมถึงดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

12.6 การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของคู่ค้าทุกราย สามารถควบคุมและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการดำเนินธุรกิจทั้งนี้กลุ่มบริษัทจะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น โดยวิธีการประเมินแบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงลูกค้า การลงพื้นที่สำรวจโดยไม่แจ้งล่วงหน้าและการแจ้งเบาะแสในช่องทางร้องเรียนของบริษัท

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน 2565 เป็นต้นไป