



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

หมายเหตุ: นโยบายฉบับนี้ได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท
โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 8 สิงหาคม 2568

1. หลักการ

บริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ยึดมั่นต่อการดำเนินธุรกิจโดยให้เคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม ให้ครอบคลุมถึงของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท และให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัทฯ ตระหนักความสำคัญของการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ตามหลักมาตรฐานสากล และข้อกำหนดกฎหมายในทุกประเทศที่ประกอบธุรกิจ รวมถึงมุ่งมั่นการดำเนินงานตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact) หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัทซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ผลลัพธ์และบริการของเครือเจริญโภคภัณฑ์ตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- 3.2 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและ การถูกคุกคามทุกประเภท รวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการให้โอกาสบุคลากร สามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม
- 3.3 ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดห่วงโซ่อุปทานให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของเครือเจริญโภคภัณฑ์ และหลักสากล

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (Sustainability Development Committee)

- 4.1.1 จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบ เช่น คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของคณะผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลตามนโยบาย และข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงาน
- 4.1.2 รับรองนโยบายและแนวปฏิบัติ รวมทั้งติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงาน ตลอดห่วงโซ่อุปทาน และผู้มีส่วนได้เสีย

4.2 คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Working Team)

4.2.1 กำหนด และทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเป็นระยะ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) และคู่ค้าธุรกิจ

4.2.2 จัดทำและทบทวนระเบียบปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของบริษัทฯ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ

4.2.3 จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจผ่านทุกผู้บริหารทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับ ดูแล และบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
- 2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย สืบหาความคิดเห็นจากผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับผลกระทบและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- 3) ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงานโดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสีย
- 4) มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนด มาตรการป้องกัน และแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร
- 5) เผื่อระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข
- 6) ประชาสัมพันธ์ และสื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยา ตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการแก้ไขกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 7) รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน และองค์กรภาคประชาสังคม
- 8) จัดให้มีช่องทางในการแจ้งเบาะแสและการเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้าน สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และกำหนดแนวทางในการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล หรือแจ้งเบาะแส โดยเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับห้ามเปิดเผย ยกเว้นกรณีจำเป็นต้องเปิดเผยตามกฎหมายกำหนด

4.2.4 รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและ การปฏิบัติต่อแรงงาน

4.2.5 รายงานผลการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ต่อคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน และผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

4.3 ผู้บริหารหน่วยงาน (Functional Management)

4.3.1 สื่อสารนโยบาย และวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่อุปทานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ

- 4.3.2 กำกับดูแลพนักงานภายใต้การบังคับบัญชา ให้มีความเข้าใจ ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติรวมถึงส่งเสริมให้เกิดการรายงาน หรือแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

5. แนวปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กร และเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม จะได้รับการปฏิบัติ และเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

5.1 การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect for Human Rights)

5.1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (Civil and Political Rights)

- 1) ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง และการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง อย่างเท่าเทียม
- 2) ไม่กระทำการใด ๆ ที่อาจสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ คุกคาม ข่มเหง หรือไม่เป็นมิตร รวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
- 3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่รบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นอันก่อให้เกิด ความเดือดร้อนรำคาญ
- 4) ไม่กระทำการใด ๆ ที่ผิดศีลธรรม หรือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อบุคลากรอื่น การกระทำดังกล่าวครอบคลุมถึง การข่มเหง คุกคาม การลวนลาม อนาจาร หรือการล่วงเกินทาง เพศไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำก็ตามในลักษณะส่อไปในทางล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญ อับอาย เสียหน้า หรือบั่นทอนกำลังใจ
- 5) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือ เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองซึ่งถือเป็นสิทธิและความคิดเห็นส่วนบุคคล ทั้งนี้ จะต้องไม่อ้างนามบริษัทฯ และไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใด ๆ ทางการเมือง

5.1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Economic, Social and Cultural Rights)

- 1) จัดให้บุคลากรมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด
- 2) จัดให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุด พักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ตามกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ
- 3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนา

5.1.3 สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- 1) เคารพสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศในความหลากหลายตามเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ
- 2) ส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีโดยไม่ล่วงละเมิดทางเพศและไม่คุกคามในทุกรูปแบบ

- 3) เคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่บังคับให้ต้องเปิดเผย หรือปกปิดตัวตน รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ
- 4) เก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ หรือ ลักษณะทางเพศให้เป็นความลับ ปลอดภัย และไม่เปิดเผย โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของ ข้อมูล
- 5) ส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศเป็น เหตุผลในการรับสมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้และเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือ ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ
- 6) ส่งเสริมสิทธิในการดูแลสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน ให้มีพื้นที่ การแต่งกาย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

5.1.4 สิทธิของชุมชน

- 1) เคารพสิทธิเสรีภาพและการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่ม เปราะบาง ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน
- 2) ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านลบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิธีการดำรงชีวิต สุขภาพ สุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ของคนในชุมชน
- 3) ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ครอบคลุมประเด็นด้าน สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และสังคม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจก่อนการลงทุน การควบรวมกิจการ หรือการดำเนินธุรกิจชุมชน
- 4) ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย
- 5) สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งน้ำของชุมชนเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาด ปลอดภัยและเพียงพอ
- 6) สนับสนุนสิทธิของชุมชนให้ได้รับอากาศสะอาด

5.1.5 สิทธิมนุษยชนในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

- 1) ตรวจสอบแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ขั้นตอนการแปรรูป และการขนส่งให้เป็นไป ตามหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- 2) จัดหาวัตถุดิบหรือส่วนประกอบจากองค์กรหรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การกระทำที่ผิดกฎหมาย ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย รวมถึงไม่ นำเข้า ซื้อขายหรือแลกเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือ วัตถุดิบที่ตรวจสอบได้ว่ามาจาก แหล่งที่มีความขัดแย้งในการได้แร่ธาตุมา (conflict minerals) เพื่อใช้ผลิตเป็น ชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ

5.1.6 สิทธิในที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ

- 1) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการใช้ที่ดินและทรัพยากรน้ำตลอดห่วงโซ่คุณค่า ภายใต้กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) เคารพสิทธิในที่ดินของเกษตรกรและชุมชนในท้องถิ่น รวมทั้งบริหารจัดการ ที่ดินอย่างเหมาะสม โดยลดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนท้องถิ่น
- 3) เคารพสิทธิชุมชนและคนในท้องถิ่นเพื่อดำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและความสามารถในการใช้ที่ดินและทรัพยากรแบบดั้งเดิม
- 4) เคารพสิทธิในที่ดินของบุคคลหรือชุมชนในท้องถิ่น โดยไม่ครอบครองหรือใช้ทำกิจกรรมทางธุรกิจอย่างไม่เป็นธรรม
- 5) ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของสิทธิในที่ดินและกรรมสิทธิ์เมื่อมีการจัดตั้งธุรกิจใหม่

5.1.7 สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล

- 1) เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล โดยการนำไปใช้เปิดเผย หรือควบคุมข้อมูลต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
- 2) ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความดูแลของตนให้ปลอดภัย และกำหนด หลักเกณฑ์ในการเก็บรวบรวมและบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล
- 3) เคารพสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูล รวมถึงการลบ ทำลาย รั้งับหรือยกเลิกการใช้ข้อมูลที่เป็นไปตามกฎหมาย

5.2 การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices Guideline)

บริษัทฯ มุ่งมั่นดูแลแรงงานให้เกิดความปลอดภัย ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมในทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้เกิดปฏิบัติต่อแรงงานไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมความหลากหลาย และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีขอบเขตครอบคลุมถึงของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งมีประเด็น และกรอบการดำเนินงานดังต่อไปนี้

5.2.1 การจ่ายค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

- 1) ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง ผู้รับเหมา คู่ค้า และพันธมิตรธุรกิจ ต้องเป็นไปตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดในแต่ละประเทศ และพิจารณาค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อความจำเป็นในการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน
- 2) กำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุด ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ รวมถึงป้องกัน และลดเวลาการทำงานล่วงเวลา หรือชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป ตลอดจนให้ความสำคัญกับการควบคุมจำนวนชั่วโมงทำงานสำหรับงานในภาวะที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ที่อับอากาศ มีอุณหภูมิต่ำ หรือ ควบคุมเครื่องจักร เป็นต้น
- 3) จัดให้มีเวลาพักผ่อนในวันทำงาน และชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ตามกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ รวมถึงวันลาตามเหตุจำเป็นโดยได้รับค่าจ้าง เช่น ลาดูแลบุตร

- 4) กำหนดการจ่ายค่าตอบแทนในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน แก่เพศชาย และเพศหญิงต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน
- 5) การให้ออกจากงาน รวมถึงการเลิกจ้างกลุ่มแรงงาน ต้องมีการแจ้งล่วงหน้า ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน หรือกฎระเบียบของแต่ละประเทศ

5.2.2 การค้ามนุษย์ และแรงงานบังคับ (Human Trafficking and Forced Labour)

ห้ามการค้ามนุษย์ หรือการใช้อำนาจโดยมิชอบบังคับใช้แรงงาน ในทุกรูปแบบงาน หรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใด ๆ ได้แก่ พนักงาน ผู้รับเหมา พนักงานของผู้รับเหมา โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวมีได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ ไม่บังคับใช้ แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช้ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ ไม่กักขังหรือใช้ เป็นแรงงานขัดหนี้ การไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึงไม่เรียกเก็บเงิน หรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงาน เป็นต้น

- 1) สนับสนุนการจัดหางานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งในการดำเนินธุรกิจของเครือข่าย ตลอดห่วงโซ่อุปทานและของคู่ค้า
- 2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล
- 3) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม โดยไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่บีบบังคับทาง ร่ายกายหรือจิตใจ ไม่กระทำหรือลงโทษอย่างไร้มนุษยธรรม รวมทั้งไม่ใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และไม่ทำการค้ามนุษย์
- 4) วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตาม กฎหมายแต่ละประเทศ ที่ดำเนินธุรกิจอยู่
- 5) เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยไม่กักขังหน่วงเหนี่ยว ไม่ เรียกเก็บเงินค่ามัดจำ ค่าธรรมเนียมหรือยึดเอกสารประจำตัวและสิ่งของ เว้น แต่เป็นการดำเนินการตามกฎหมาย
- 6) ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย หรือขอเงินมัดจำสำหรับบริการจัดหางาน จากแรงงาน

5.2.3 แรงงานเด็ก (Child Labour)

- 1) จัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ
- 2) จ้างแรงงานผู้เยาว์ที่มีอายุตามเกณฑ์ของกฎหมายในแต่ละประเทศที่สัญญา เกิดขึ้น โดยมีระบบการตรวจสอบอายุก่อนจ้างงานและมีเงื่อนไขดังนี้
 - (1) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการ และสภาพจิตใจ
 - (2) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม
 - (3) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

(4) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานได้ในเวลาที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด

- 3) จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานผู้เยาว์โดยตรง และไม่เรียกรับเงินประกัน จากแรงงานผู้เยาว์
- 4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานของแรงงานผู้เยาว์

5.2.4 แรงงานสตรี และสตรีมีครรภ์

- 1) ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์
- 2) สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแล และกฎหมายกำหนด
- 3) เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่งหรือลดเงินเดือน

5.2.5 แรงงานผู้สูงอายุ

- 1) ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- 2) ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

5.2.6 แรงงานคนพิการ

- 1) ส่งเสริมสิทธิ (rights of persons with disabilities) และการจ้างแรงงานคนพิการ ให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการ
- 2) ดูแลให้การจ้างแรงงานคนพิการเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

5.2.7 แรงงานข้ามชาติ

- 1) กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติให้ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตาม กฎหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติ การค้ามนุษย์ และป้องกันไม่ให้เกิดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
- 2) จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม
- 3) ดูแลและตรวจสอบการจ้างแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

5.2.8 การไม่เลือกปฏิบัติ และการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน (Zero Tolerance for Discrimination and Equal Remuneration)

- 1) ห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงการทำให้เกิด ความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน

- 2) ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศภาวะ ชาติพันธุ์ ความพิการ ศาสนา หรือสถานะสมรส โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร
 - 3) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ กฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนด และไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่ เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
 - 4) จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
 - 5) พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติโดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
 - 6) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
 - 7) เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
 - 8) กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และไม่เลือกปฏิบัติ
 - 9) การให้ออกจากงานนั้น ต้องไม่มีสาเหตุจากการเลือกปฏิบัติ แต่ต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมินหรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษโดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยจากแพทย์ หรือด้วยสาเหตุใด ๆ ที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ และจัดให้มีการอุทธรณ์ที่เป็นไปตามกฎหมาย
- 5.2.9 สิทธิในการเข้าถึงสภาพแวดล้อมที่ดี, น้ำสะอาด (right to access to clean water and sanitation) และอากาศสะอาด (clean air)
- 1) จัดให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตามหลักสุขศาสตร์อุตสาหกรรม
 - 2) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการบริโภคตามมาตรฐาน รักษาอุปกรณ์การดื่ม ภาชนะที่บรรจุน้ำดื่มให้สะอาด พอเพียง และถูกสุขลักษณะ
 - 3) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการอุปโภคและห้องน้ำตามมาตรฐาน พอเพียง ถูก สุขอนามัย และเหมาะสมกับบุคลากร ทุกเพศสภาพ และกลุ่มเปราะบาง
- 5.2.10 สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ และเจรจาต่อรอง
- 1) การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่ กระหน่ำต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ขัดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ
 - 2) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม และการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง (Freedom of association and the right to collective bargaining) รวมถึง การรวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ ที่ เป็นไปตามกฎหมาย

- 3) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน (human rights defenders) โดยไม่ตอบโต้ต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกป้อง สิ่งแวดล้อม การประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือการแสดงออกทางสังคม และการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทำ ในช่วงเวลาทำงานหรือใช้สถานที่ทำงาน รวมทั้งไม่สนับสนุน ไม่ใช้การดำเนินคดี เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)

6. การฝึกอบรม

จัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้าน แรงงานผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอก ซึ่งรวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ กิจกรรมร่วมค้าและ สาธารณชน ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง

7. การแจ้งเบาะแส

การร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส เมื่อพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ โดยขั้นตอนให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส จะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

8. การขอคำแนะนำ

กรณีที่ข้อสงสัยว่าการกระทำนั้นอาจฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ สามารถขอคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือหน่วยงานความยั่งยืน ก่อนตัดสินใจหรือดำเนินการใด ๆ

9. บทลงโทษ

กรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอก อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย ฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน

นโยบายฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ตามหลักปรัชญา “3 ประโยชน์สู่ความยั่งยืน (ต่อประเทศ ประชาชน และบริษัท)” การดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล รับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมคู่ค้าธุรกิจให้เติบโตไปด้วยกันอย่างรับผิดชอบต่อคอลล้องกันแนวทางสากลด้านการพัฒนาความยั่งยืน

นายศุภชัย เจียรวนนท์
ประธานกรรมการ