



SUTHA

บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน)

นโยบายล่าสุดของบริษัทที่เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท	แสกนลิงก์เพื่อดาวน์โหลดเอกสารล่าสุด	
นโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน Human Rights Policy		เอกสารฉบับภาษาอังกฤษ แสกน QR Code และเลือกเปลี่ยนภาษา  เพื่อดาวน์โหลด นโยบายฉบับภาษาอังกฤษ



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

การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect)	การดำเนินการส่งเสริมคุ้มครองไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect)	การวางแผนปฏิบัติและส่งเสริมความรับผิดชอบโดยมีปฏิบัติและการเคารพสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
การเยียวยา (Remedy)	การกำหนดแนวทางการแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชย เยียวยา เมื่อเกิดผลกระทบ หรือเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ

โดยวางกรอบแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. การประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจผ่านกิจกรรมทางธุรกิจตามห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ

กรอบประเมินตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตามห่วงโซ่อุปทานธุรกิจของบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ร่วมประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามห่วงโซ่อุปทาน	
 การบริการทางโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน	สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ สิทธิของพนักงาน ผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานสถานประกอบการ	สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม
	 - การปฏิบัติและสภาพการจ้างงาน - สุขภาพและความปลอดภัย - การไม่เลือกปฏิบัติ - เสรีภาพในการรวมตัวต่อรองเป็นสมาคม - การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล - สภาพการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ - ไม่มีการแรงงานบังคับ หรือไม่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย	 - มาตรฐานการครองชีวิตคนในชุมชน โดยไม่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการธุรกิจ - สุขภาพและความปลอดภัยชุมชน - การจัดการกระบวนการไม่ให้ส่งผลกระทบต่ออันตราย ฝุ่น มลพิษ ของเสีย ส่งผลกระทบต่อชุมชน เป็นต้น - การบริหารจัดการของเสีย และวัตถุอันตราย - การเข้าถึงพลังงาน และการบริหารจัดการน้ำ - การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ



กรอบประเมินตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตามห่วงโซ่อุปทานธุรกิจของบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ร่วมประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามห่วงโซ่อุปทาน	
	สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับผู้จำหน่ายคู่ค้าและผู้รับเหมา  	สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับลูกค้า และคู่แข่งทางธุรกิจ 
	- การสร้างการมีส่วนร่วมกับคู่ค้าในด้านสิทธิมนุษยชน - จรรยาบรรณคู่ค้า เพื่อพึงปฏิบัติตามแนวทางด้านสิทธิมนุษยชน หลัก ๆ เช่น - การปฏิบัติและสภาพการทำงานที่ถูกกฎหมาย - สุขภาพและความปลอดภัยพนักงานลูกจ้าง - การไม่ใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย (แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย)	- สิทธิให้เข้าถึงสินค้าและบริการที่เท่าเทียม - สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลสินค้าและบริการ - ความปลอดภัยในการใช้สินค้าและบริการ - สิทธิในการรักษาข้อมูลความลับและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล - การไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่ง - การไม่ทำข้อตกลงเพื่อผูกขาดทางการค้า - การไม่กระทำการใด ๆ อันนำมาซึ่งข้อพิพาท

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการใช้เป็นแนวทางเพื่อประเมินองค์ประกอบหรือความรุนแรง (Severity) ของประเด็นที่มีความเสี่ยงเมื่อมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ให้พิจารณารายละเอียด ตาม**ตารางที่ 1** โดยผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร รวมถึงคู่ค้า ที่เกี่ยวข้องสามารถนำหลักเกณฑ์ตามตารางดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงตามแนวทางที่ได้จัดทำคำชี้แนะใน **ตารางที่ 2**

ตารางที่ 1 : เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : ความรุนแรง	
ระดับของผลกระทบ (Scale)	ความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น เช่น ผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง หากมีหรือเกิดมีขึ้นจะส่งผลกระทบต่อสิทธิในการมีชีวิตและสุขภาพของพนักงาน
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	ไม่สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ และ/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) หลังจากมีการประเมินความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่โดยประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยงสูง คือ ประเด็นความเสี่ยงที่หลงเหลือ ซึ่งมีระดับความเสี่ยงสูงมาก (สีแดง) เนื่องจากมีความรุนแรง และโอกาสเกิดในระดับสูง บริษัทควรให้ความสำคัญและจัดการกับประเด็นดังกล่าว ก่อน ด้วยการทบทวนมาตรการจัดการความเสี่ยงในประเด็นนั้น ๆ ที่มีอยู่เดิม พร้อมทั้งออกมาตรการการลดระดับความเสี่ยงเพิ่มเติม

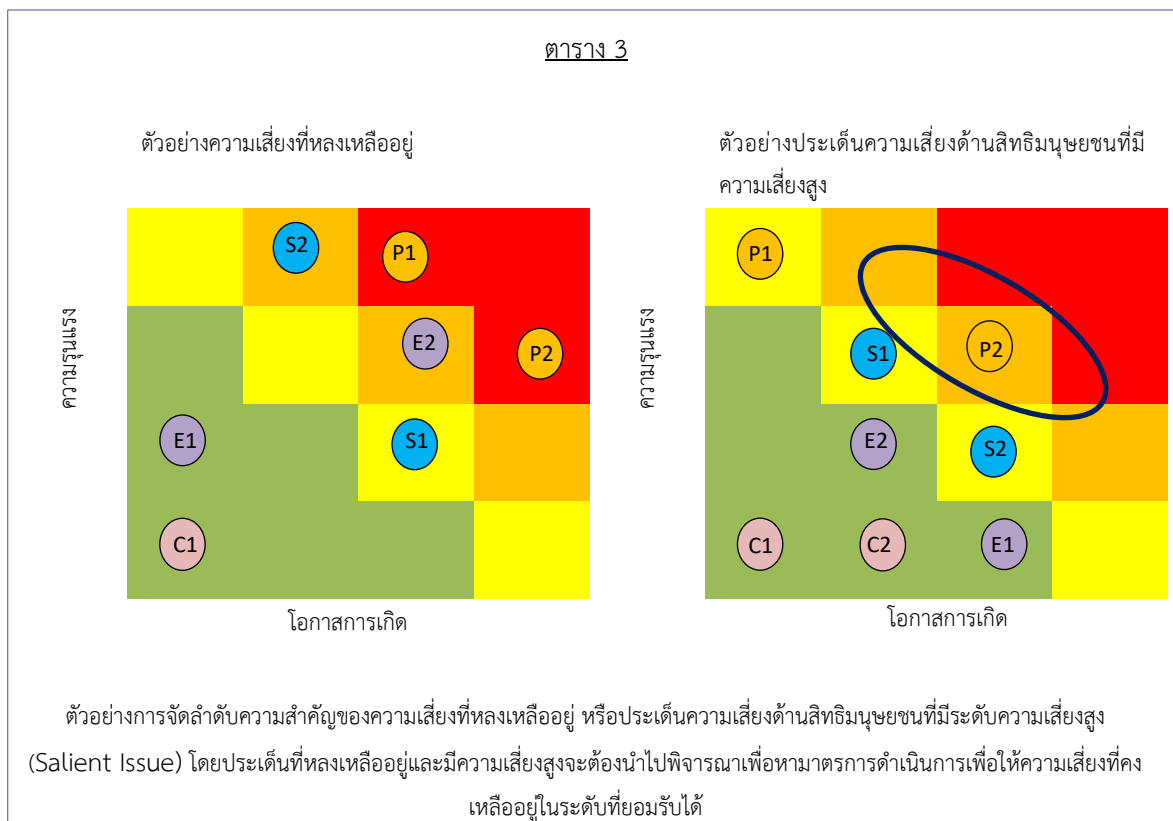
ตัวอย่าง: วิธีการจัดทำแผนภาพประเมินความเสี่ยงเพื่อระบุประเด็นผลกระทบในด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มเพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญสำหรับคัดเลือกประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง หรือความเสี่ยงมีความรุนแรงเพื่อหามาตรการดำเนินการเพื่อให้ความเสี่ยงที่คงเหลืออยู่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ตัวอย่างแนวทางการจัดทำประเมินประเด็นความเสี่ยง

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



ตาราง 3



2. นโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีการกำหนดนโยบายและจรรยาบรรณธุรกิจโดยวางแนวทางเพื่อให้การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานและปฏิบัติต่อพนักงาน ทุกคนโดยเสมอภาคกัน ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ สีดวง ศาสนา ความพิการ หรือสถานะอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 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 สุราก่อภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยให้ความสำคัญและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยตระหนักถึงคุณค่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยบริษัทมีนโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ดังต่อไปนี้

1. **ขอบเขตการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน** ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมี บุคคลในที่นี้ บริษัทกำหนดขอบเขตโดยครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้ง ผู้บริหาร พนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งทางการค้า ตลอดจนสังคม สิ่งแวดล้อม และชุมชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท โดยกำหนดแนวทางให้มีการ



ดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางสิทธิมนุษยชนโดยเคร่งครัด

2. **การเคารพสิทธิมนุษยชน** โดยกำหนดให้มีการเคารพสิทธิของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใด ๆ ด้วยเรื่องแนวคิด มุมมอง เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความพิการ ขาดำเนินการ ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ ภูมิมีครรร 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 ควรจัดทำกรรณวบรวม กฎหมาย กฎเกณฑ์ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีการจัดรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสามารถศึกษาทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง หรือหากไม่สามารถศึกษาและทำความเข้าใจควรแจ้งหัวหน้าหน่วยงานเพื่อจัดให้มีการอบรมสำหรับเรื่องที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยง หรืออาจมีแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อกรรณวบรวม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจที่เพียงพอต่อการทำหน้าที่ได้อย่างรัดกุมโดยไม่ส่งผลกระทบต่อกรรณวบรวมในธุรกิจที่รับผิดชอบส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 - 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 มีการดูแลผลกระทบด้านกระบวนการให้มีผลต่อชุมชน 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 เพื่อเจรจาต่อรองอันสอดคล้องตามกฎหมาย หรือภาวะเทียบขององค์กรอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการประกอบธุรกิจ

4.2 การบังคับใช้แรงงาน มีการดำเนินการในด้านการใช้แรงงานโดยมีการปฏิบัติภายใต้กฎหมายการใช้แรงงานอย่างถูกต้องในแต่ละท้องถิ่น และไม่มีการบังคับใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายทุกประเภท

4.3 การปฏิบัติในการจ้างงาน การดำเนินการจ้างงานโดยปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และมีการจ้างคนงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงรับผิดชอบในการตรวจสอบสภาพของสิทธิในการทำงานของลูกจ้างในเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการทำงานของลูกจ้างทุกประเภทเป็นไปด้วยความสมัครใจ ปราศจากการบังคับ และพึงปฏิบัติหน้าที่อันพึงมีต่อลูกจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

4.4 อายุขั้นต่ำของการจ้างงาน การไม่ใช้แรงงานเด็กซึ่งเป็นไปตามกฎหมายแรงงานในแต่ละท้องถิ่น

4.5 การปฏิบัติด้วยความเสมอภาค โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม และซื่อสัตย์ ไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติอยู่ในสถานประกอบการใด พนักงานทั้งหมดจะถูกจ้างงานภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย หรือธรรมเนียมปฏิบัติ รวมถึงได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม โดยวางแผนปฏิบัติ ดังนี้

- **การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม** โดยบริษัทกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามหลักความเท่าเทียมโดยมีการดำเนินการภายในสถานประกอบ ดังนี้

การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน กำหนดแนวทางการจ้างงานโดยให้โอกาสอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสแก่แรงงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา สืบเชื้อสาย 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 และไม่มีกัว่าจ้าง 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 เช่นแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน (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 ต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้าทาส ค้ำมนุษย์ และให้มีการต่อต้านและจัดการการค้าทาสและค้ำมนุษย์ และไม่ส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานบังคับและการกระทำที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบังคับใช้แรงงานที่ไม่สมัครใจ แรงงานเด็ก รวมถึงการต่อต้านการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย
- **การไม่เลือกปฏิบัติ และห้ามการทารุณกรรม** โดยกำหนดการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเคารพให้เกียรติ พึงปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยการให้เกียรติและเคารพตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามแนวทางเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความสามัคคี ส่งเสริมการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และไม่ส่งเสริมพฤติกรรมที่มีการล่วงละเมิด การคุกคาม การทำลายสภาพแวดล้อม รวมถึงห้ามมิให้มีการกระทำทารุณกรรมใด ๆ การทำร้ายทางจิตใจ ทางร่างกาย ทางเพศ หรือทางวาจา ในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม รวมถึงคุกคาม ชูเชื้อ หรือข่มขู่ เป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ การให้สิทธิและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้เกิดการเปิดกว้างโดยจัดให้มีกิจกรรม และจัดช่องทางที่ให้พนักงานแต่ละระดับสามารถให้ความเห็นและมีการโอกาสอย่างเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันพัฒนาให้เกิดการทำงานและการพัฒนาต่าง ๆ รวมกัน
- **การเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง** รวมถึงมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายด้านการป้องกันและรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง 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 ก็ตามในการจ้างงานและจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นการปฏิบัติที่ขัดต่อกฎหมาย

4.8 **ความปลอดภัยและสุขภาพ** มีระบบการดำเนินงานและบริหารจัดการ สำหรับพนักงาน ลูกจ้าง คู่ค้าตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีระบบการทำงานที่ปลอดภัย มีระบบและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายมิให้เกิดการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงการตรวจประเมินคู่ค้าและคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้า และดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการดูแลผลกระทบการกระบวนกรเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความ



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 ผลิตภัณฑ์และการบริการทั้งหมดที่ถูกส่งมอบจากลูกค้า 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

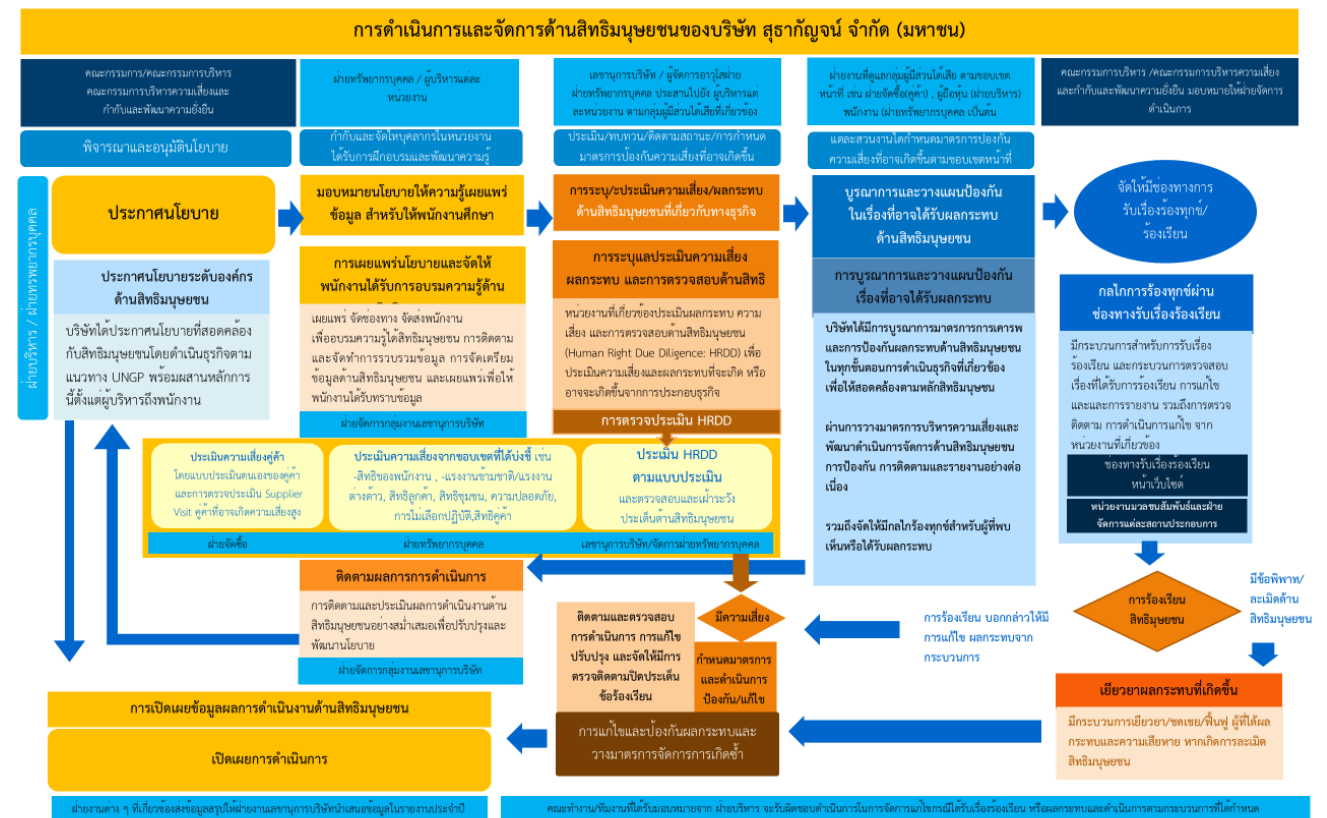
4.12 ความยั่งยืนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีการดำเนินการเพื่อมิให้กระบวนการส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยมีการควบคุมจัดการอย่างใส่ใจ รวมไปถึงการวางแผนมาตรการและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความหลากหลายทางชีวภาพเพื่อตรวจสอบกระบวนการ และสถานที่ประกอบการในแต่ละพื้นที่ของบริษัทเพื่อเฝ้าระวังมิให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศน์ รวมถึงการดูแลเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการฟื้นฟู หรือการชดเชยสำหรับพื้นที่ที่ใช้ในกระบวนการทำเหมืองหินที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กิจกรรมการดำเนินธุรกิจดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

4.13 การต่อต้านคอร์รัปชัน กำหนดการดำเนินธุรกิจรวมถึงการร่วมธุรกิจกับลูกค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ที่มีข้อพึงปฏิบัติร่วมกัน และตระหนักว่าการคอร์รัปชัน ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาความยั่งยืน โดยคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ไม่กระทำการทั้งทางตรง และทางอ้อม ที่จะเสนอหรือสัญญาจะให้ผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมใด ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งการดำเนินธุรกิจ หรือรับผลประโยชน์อื่นๆ จากบุคคลภายนอก ไม่ว่าจะเป็นในส่วนราชการ หรือเอกชน คู่ค้า ต้องไม่จ่ายหรือยอมรับสินบน หรือยอมรับการทุจริตทุกประเภท และกำหนดกระบวนการในการประเมินความเสี่ยงภายใต้กิจกรรมและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการแจ้งนโยบายการต่อต้านทุจริตไปยังคู่ค้ารวมถึงการเชิญชวนคู่ค้าเพื่อเป็นแนวร่วมเครือข่ายการต่อต้านการทุจริต



5 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

บริษัทได้ กำหนดกรอบดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบสำหรับหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยที่รับผิดชอบด้านการอนุมัตินโยบายฝ่ายบริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล รวมถึงฝ่ายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันกำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งวางกรอบการดำเนินการเป็นไปตามหลักการของ UNGP โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับลักษณะการประกอบธุรกิจ โดยมีกรอบการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้



โดยกำหนดขอบเขตหน้าที่ในการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน ไว้ดังนี้

ระดับ	การดำเนินการ
นโยบายและการกำกับดูแล	- คณะกรรมการเป็นผู้อนุมัตินโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนโดยมอบหมายให้คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับการพัฒนาความยั่งยืนเป็นผู้ดูแลและกำกับการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน - ฝ่ายจัดการโดยเลขานุการบริษัทและฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้ร่วมกันจัดทำและทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ - คณะกรรมการบริหารและกำกับการพัฒนาความยั่งยืนดูแลและกำกับในการประเมินความเสี่ยงรวมถึงการส่งเสริมหรือมอบหมายให้ผู้บริหารส่วนงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินการตามกรอบด้านสิทธิมนุษยชน โดยกระจายความรับผิดชอบไปตามฝ่ายงานซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง



ระดับ	การดำเนินการ
การบริหารจัดการและการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
ฝ่ายจัดการโดยกลุ่มงานเลขานุการบริษัท และฝ่ายงานทรัพยากรบุคคล	1) เป็นผู้จัดทำ ทบทวน และ/หรือปรับปรุงแก้ไขนโยบายที่เกี่ยวข้อง พร้อมเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาและอนุมัติ 2) ภายหลังการอนุมัติ ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำประกาศเจตนานโยบาย เพื่อสื่อสารให้หน่วยงานภายในและพนักงานรับทราบและนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 3) ฝ่ายจัดการโดยกลุ่มงานเลขานุการบริษัทร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ หลักสูตรฝึกอบรม หรือจัดส่งบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรม รวมถึงจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติตามนโยบายของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายการตลาดและฝ่ายขาย และฝ่ายซัพพลายเชนและบริการลูกค้า	1) การดำเนินธุรกิจโดยเคารพสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติงานภายใต้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีและสิทธิของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน 2) การป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการทำงาน ดูแลและควบคุมกิจกรรมด้านปฏิบัติการ การตลาด การขาย และซัพพลายเชน ให้เป็นไปอย่างเป็นธรรม ปลอดภัย ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่เอาเปรียบแรงงาน ลูกค้า หรือคู่ค้า 3) การกำกับดูแลคู่ค้าและผู้ให้บริการ บูรณาการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในการคัดเลือก ประเมิน และติดตามคู่ค้า รวมถึงผู้ให้บริการ เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมและสิทธิมนุษยชนที่บริษัทกำหนด 4) การรับฟังและการจัดการข้อร้องเรียน สนับสนุนช่องทางการรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ แก้ไข และป้องกันปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน 5) การสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ ร่วมส่งเสริมการสื่อสารและการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้เกิดขึ้นจริงในหน่วยงาน รวมถึงสร้างความเข้าใจแก่พนักงานที่เกี่ยวข้องในสายงานของตน
ฝ่ายบริหาร	1) การคุ้มครองสิทธิของผู้ถือหุ้น โดยเฉพาะผู้ถือหุ้นส่วนน้อย ฝ่ายบริหารดูแลและกำกับให้ผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ถือหุ้นส่วนน้อย รวมถึงกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและแนวปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นที่บริษัทกำหนดไว้ 2) การกำกับดูแลกิจการด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ฝ่ายบริหารกำกับดูแลให้การบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจเป็นไปด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทันทั่วถึง เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิในการตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลเพียงพอ และเป็นไปตามกรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดี 3) การให้สิทธิผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมและอำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วม บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิในการเข้าร่วมประชุม การออกเสียง และการแสดงความคิดเห็นของ



ระดับ	การดำเนินการ
	ผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้ผู้ถือหุ้นสามารถเข้าร่วมการประชุมผู้ถือหุ้นได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการเข้าร่วมประชุมหรือการใช้สิทธิผ่านช่องทางที่บริษัทจัดให้ 4) การกำกับดูแลการจ่ายเงินปันผลอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามนโยบาย ฝ่ายบริหารกำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายการจ่ายเงินปันผลที่บริษัทกำหนด โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น ความมั่นคงทางการเงิน และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท
ฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายจัดซื้อ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในแต่ละสาขาตามสถานประกอบการผลิต ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กร	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนตามหน่วยงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ร่วมกันในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมพนักงาน ลูกจ้าง คู่ค้า ผู้รับเหมา และชุมชนโดยรอบ โดยมีกรอบความรับผิดชอบดังต่อไปนี้ 1) ฝ่ายจัดซื้อและซัพพลายเชน 1. ดูแลการคัดเลือก ประเมิน และติดตามคู่ค้า ผู้รับจ้าง และผู้รับเหมา โดยบูรณาการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน ความปลอดภัย และจริยธรรมธุรกิจในกระบวนการจัดซื้อ 2. สื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณคู่ค้าไปยังคู่ค้า ผู้รับจ้าง และผู้รับเหมา อย่างชัดเจน รวมถึงกำกับดูแลการปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างของผู้รับเหมา ที่เข้ามาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ 3. ดำเนินการตามกระบวนการประเมินความเสี่ยง ป้องกัน และจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้า ตลอดห่วงโซ่อุปทาน 2) ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายจัดการโรงงาน และฝ่ายผลิต 4. ร่วมกำหนดและดำเนินมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ทั้งต่อพนักงาน คู่ค้า และชุมชนโดยรอบ 5. กำหนดมาตรการควบคุมกระบวนการผลิต เพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของชุมชนรอบสถานประกอบการ 3) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม 6. ฝ่ายจัดการโรงงาน ฝ่ายปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ร่วมกันดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและความปลอดภัยของบุคคลทุกกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงาน 4) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและหัวหน้าส่วนงาน 7. ดูแลสิทธิของพนักงานและลูกจ้างให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพเสรีภาพในการรวมกลุ่ม โดยจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการหรือกลไกตัวแทนลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเจรจาอย่างเหมาะสม 8. กำกับดูแลให้การจ้างงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพการทำงาน เป็นไปตามกรอบสิทธิมนุษยชน กฎหมายแรงงาน และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล 9. ร่วมกับฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายจัดซื้อ ดูแลการจ้างงานทั้งพนักงานประจำและผู้รับเหมา รวมถึงการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย เหมาะสม และเป็นไปตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม



6.แนวทางป้องกันและมาตรการจัดการผลกระทบ

การจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

มาตรการดำเนินการเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบความเสี่ยงในด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งการกำหนดมาตรการในการดำเนินการเป็นไปตามผลประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ตรวจพบ โดยกำหนดแนวทางดำเนินการตามระดับของความเสี่ยง ดังนี้

ระดับความเสี่ยง		การดำเนินการ
	ต่ำ	ดำเนินการควบคุมและบรรเทาผลกระทบของบริษัทที่มีอยู่ และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อลดโอกาสให้เกิดมีประเด็นหรือมีการเปลี่ยนแนวโน้มไปเป็นความเสี่ยงสูง
	ปานกลาง	ควร มีการให้ความสนใจในการจัดการเพื่อหามาตรการการลดระดับความเสี่ยง และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง
	สูง	ต้องมีการจัดการเพื่อหามาตรการในการลดระดับความเสี่ยงทันที เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
	สูงมาก	ระดับความเสี่ยงสูงมากเป็นระดับที่ยอมรับไม่ได้ บริษัทต้องมีการหยุดการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงนั้นทันที

มาตรการจัดการผลกระทบ (Impact and Management)

หลังมีการประเมินประเด็นความเสี่ยงที่ได้รับผลกระทบแล้ว บริษัทหรือผู้มีส่วนได้เสียควรดำเนินการเพื่อหามาตรการในการจัดการผลกระทบ โดยเฉพาะในประเด็นที่ประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง โดยมุ่งเน้นในการบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด และเสริมสร้างให้มีการดำเนินการในเชิงบวกเพื่อพัฒนากิจกรรมหรือกระบวนการไปสู่เป้าหมายเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน หรือเพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาองค์ประกอบการสำหรับเป็นแนวทางและมาตรการจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

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



7. การสื่อสารนโยบายและสร้างการมีส่วนร่วม

บริษัทมีการกำหนดและเปิดเผยนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน แนวปฏิบัติ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ผ่านช่องทางที่เหมาะสมกับบริบทของผู้รับสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อส่งเสริมความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- เผยแพร่ นโยบายและผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนผ่านรายงานประจำปี (56-1 One Report) และเว็บไซต์ของบริษัท (www.goldenlime.co.th) รวมถึงหน้า “นักลงทุนสัมพันธ์” > “ข้อมูลสำคัญทางการเงิน” > “รายงานประจำปี” (https://goldenlime.co.th/annual_report/) เพื่อให้สาธารณชนและผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้
- สื่อสารประกาศนโยบายและแนวทางปฏิบัติภายในองค์กรผ่านอีเมล และสื่อประกาศภายใน (เช่น กลุ่มผู้รับอีเมล “DDL All Thailand”) เพื่อให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง
- จัดเก็บและเปิดให้เข้าถึงเอกสารนโยบาย/สื่ออบรมผ่านระบบส่วนกลาง (เช่น Server และ Share Files/Cloud) รวมถึงสื่ออบรมแบบวิดีโอผ่านช่องทางที่องค์กรกำหนด (เช่น SharePoint)
- เผยแพร่ข่าวสารและกิจกรรมส่งเสริมสิทธิมนุษยชนผ่านสื่อสังคม/แพลตฟอร์มสื่อสารภายในองค์กร (เช่น Bee Keeper) เพื่อสนับสนุนการสื่อสารและการมีส่วนร่วม
- ใช้ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน เช่น Line กลุ่มหรือช่องทางที่เหมาะสม เพื่อกระจายข้อมูลถึงพนักงานแต่ละหน่วยงาน/สาขาได้อย่างรวดเร็ว
- สื่อสารนโยบายผ่านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การอบรมประจำปี และการประชุมชี้แจง/ทบทวน (เช่น Town Hall หรือประชุมผู้บริหาร-หัวหน้างาน) เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติ
- เผยแพร่ผ่านสื่อภายในสถานประกอบการ เช่น บอร์ดประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ จอทีวี/จอ LED หรือสื่อโปสเตอร์ในพื้นที่ทำงาน เพื่อการรับรู้ที่ต่อเนื่อง
- บรรจุนโยบายไว้ในคู่มือพนักงาน จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และ/หรือข้อกำหนดการทำงานของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นเอกสารอ้างอิงมาตรฐานเดียวกัน
- สื่อสารถึงคู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้ให้บริการ ผ่านเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง เงื่อนไขสัญญา การประชุมก่อนเริ่มงาน (Kick-off/Toolbox meeting) และการประเมินคู่ค้า เพื่อยกระดับมาตรฐานตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- สื่อสารและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ผ่านการประชุม/เวทีรับฟังความคิดเห็น การเยี่ยมพื้นที่ การสื่อสารกับชุมชน และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ
- จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ข้อเสนอแนะ (Whistleblowing & Complaint) เช่น อีเมล complaint@goldenlime.co.th และช่องทางรับเรื่องร้องเรียนผ่านเว็บไซต์บริษัท <https://goldenlime.co.th/complaints/> รวมถึงช่องทางทางโทรศัพท์/โทรสาร/กล่องรับความคิดเห็นตามที่บริษัทกำหนด เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างเหมาะสม



7.1 การติดตามผลการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน และการกำหนดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูลจากการร้องทุกข์หรือการพบเห็นผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือได้รับผลกระทบ



ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนผ่านเว็บไซต์

https://goldenlime.co.th/complaints/

ผู้ตรวจสอบภายใน/ผู้ประสานงานผู้ตรวจสอบภายใน

บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน)
7 ซอย 11 สาย 3 หมู่ 12 ถนนสระบุรี-หล่มสักสายใหม่
ตำบลช่องสาริกา อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี 15220

Ins
036 436 178

อีเมล
complaint@goldenlime.co.th

เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน)
ทะเบียนเลขที่/เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0107556000248
สำนักงานใหญ่ : 89 อาคารคอสโม ออฟฟิศ พาร์ค ชั้น 6 ยูนิตเอช
ถนนปิ่นเกล้า ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

Ins
+66 (0) 2017 7461 - 3

ผู้ร้องเรียน

สรุปการรับเรื่องร้องเรียน

นโยบายรับเรื่องร้องเรียน

ประเภทการรับเรื่องร้องเรียน *

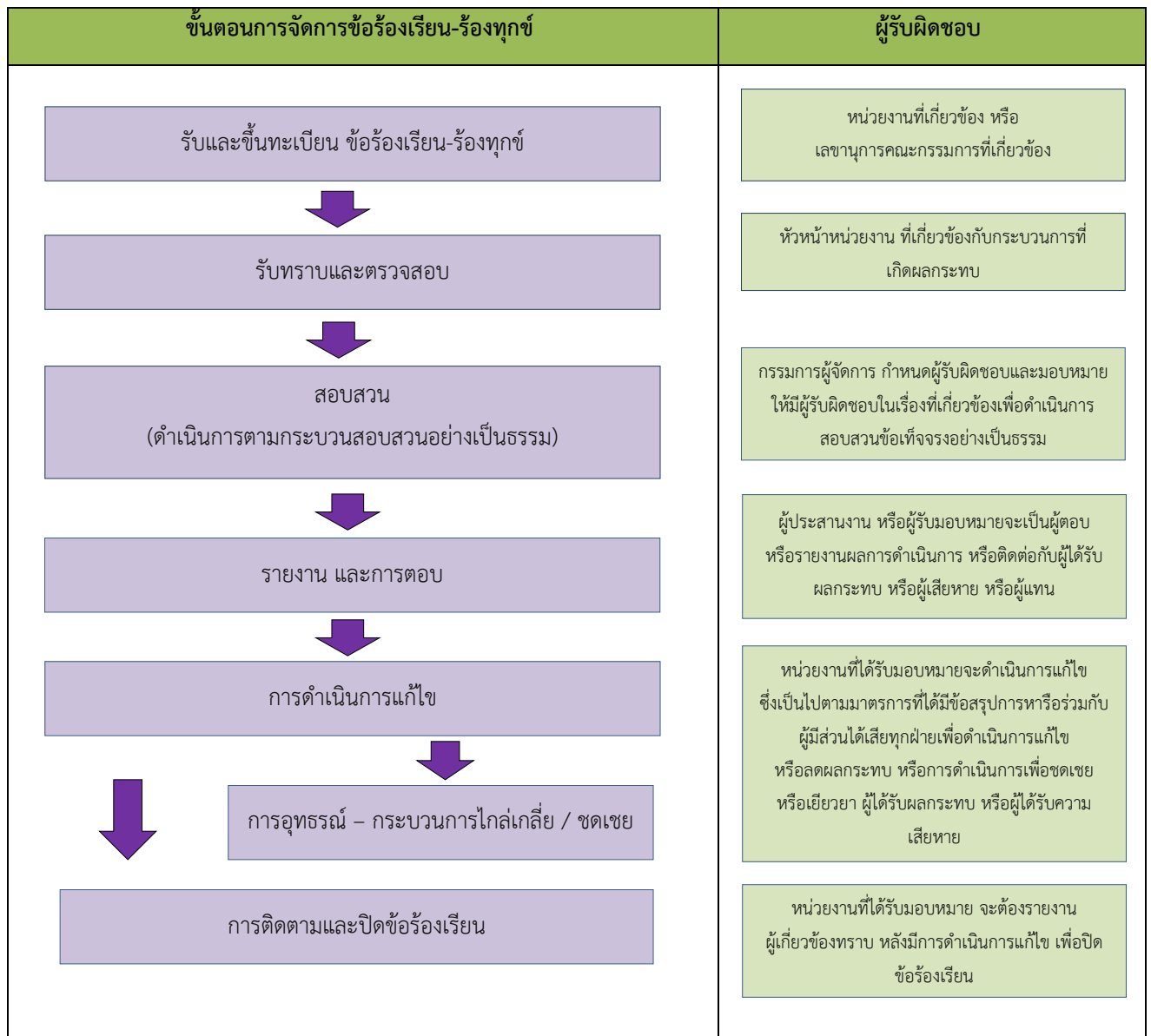
รายละเอียด *

เอกสารแนบ

ไม่เกิน 500 ตัวอักษร

Select files ... Browse ...

รองรับไฟล์ .jpg, .png, .gif, .doc, .docx, .xls, .xlsx, .pdf



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 ซึ่งกระบวนการตั้งแต่รับเรื่องร้องเรียนจนสิ้นสุดเพื่อปิดข้อร้องเรียน หรือหาก ประเด็นที่ร้องเรียนในกรณีเป็นข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือกระทำความผิดจรรยาบรรณ จะมีกระบวนการเพื่อสอบสวน ข้อเท็จจริงว่ามีการกระทำความผิดจริงหรือไม่ หากผลการสอบสวนพบว่ามีการกระทำความผิดตามที่ได้รับการร้องเรียนจะ



ดำเนินการไปเป็นไปตามบทลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิด โดยมีการรายงานผลการดำเนินการ หากทราบตัวตนหรือรายละเอียดที่สามารถตอบกลับไปยังผู้ร้องเรียน เพื่อแจ้งผลการดำเนินการ โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการเพื่อแจ้งผลไม่เกิน 30 วัน หากปัญหาข้อร้องเรียน ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อจัดการหรือแก้ไขโดยต้องมีปรับแก้ไขกระบวนการ หรือการลงทุนที่ต้องใช้ระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาดำเนินการที่ได้รับ ให้ผู้รับผิดชอบมีการแจ้งกำหนดเพื่อตอบกลับไปยังผู้ร้องเรียน เป็นระยะจนกว่าจะสามารถดำเนินการเพื่อปิดสถานะรายการที่ได้รับการร้องเรียน

8. แนวทางการเยียวยาหากมีผู้ได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้น

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

นโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน จัดทำขึ้นวันที่ 24 ธันวาคม 2564 เมื่อวันที่ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565 และฉบับที่มีการทบทวนล่าสุดซึ่งรวมเนื้อหาที่มีการปรับปรุง เพิ่มเติมและทบทวนตามที่เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทในฉบับล่าสุด

นายศรีภพ สารสาส

ประธานคณะกรรมการ



รายละเอียดเอกสารที่จัดทำและการปรับปรุงและการนำเสนอเพื่อทบทวนประจำปี

ลำดับ	เลขที่เอกสาร	จัดทำในรูปแบบเอกสาร	ว.ด.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
4	CS20211201_Rev3	22 เมษายน 2569	8 พฤษภาคม 2569	ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2569



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 หากบริษัทไม่สามารถจ้างผู้พิการที่มีความเหมาะสมได้ 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

การจัดทำแผนการจัดการแรงงานต่างด้าว: 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 :

การกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานโดยมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการ และการจัดการตั้งแต่กระบวนการบริหารจัดการวัตถุดิบและกระบวนการผลิตเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย การควบคุมมลพิษ การควบคุมผลกระทบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม และการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ได้อย่างปลอดภัย

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม:

โดยเป็นไปตามขอบเขตความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ซึ่งบริษัทมีการบริหารจัดการควบคุมกระบวนการผลิตเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย การควบคุมด้านมลพิษ และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการควบคุมกระบวนการเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน ด้วยรอบสถาณประกอบการ

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน:

การตรวจประเมินคู่ค้าและคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าและดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการดูแลผลกระทบการกระบวนการเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกค้า/ผู้บริโภค ชุมชน สังคม โดยมีการอบรมด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยโดยดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติใน 10 กฎพิทักษ์ชีวิตที่ได้มีการส่งเสริมและอบรมให้กับพนักงานทุกระดับภายในองค์กร

การไม่เลือกปฏิบัติ:

การให้สิทธิและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้เกิดการเปิดกว้างโดยจัดให้มีกิจกรรม และจัดช่องทางที่พนักงานแต่ละระดับสามารถให้ความเห็นและมีการโอกาสอย่างเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันพัฒนาให้เกิดการทำงานและการพัฒนาต่าง ๆ รวมกัน

สิทธิคู่ค้า :

บริษัทมีการจัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า และมีการเปิดโอกาสให้คู่ค้าได้จัดส่งข้อเสนอ รวมถึงการประเมินเพื่อคัดเลือกคู่ค้าที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเท่าเทียม



ภาคผนวก 2 : แผนงานและการจัดการแรงงานต่างด้าวตามมาตรการป้องกันผลกระทบจากปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของ แรงงานต่างด้าว

บริษัทกำหนดแผนและการจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อวางมาตรการป้องกันผลกระทบจากปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน
อันเกิดจากการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดแผนการดำเนินงานในด้านการจัดการแรงงานต่างด้าว ดังนี้

แผนการจัดการแรงงานต่างด้าวในด้านสิทธิมนุษยชน

กำหนดแนวทางที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานและค่าจ้าง รวมถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานด้านการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม สภาพการทำงาน
ที่เหมาะสม และการรับประกันสิทธิในการจ่ายค่าจ้างตรงเวลาและตามข้อตกลง สามารถทำได้ตามแผนต่อไปนี้ พร้อมใช้ KPI (Key
Performance Indicators) เพื่อชี้วัดความสำเร็จป้องกันปัญหาด้านแรงงานต่างชาติ บริษัทฯ ได้ให้สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง
แรงงานต่างด้าว เทียบเท่ากับแรงงานไทย ดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองค่าจ้างและสวัสดิการ

- มาตรการ: ตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด และให้สวัสดิการที่เหมาะสมแก่แรงงานต่างด้าว
- กิจกรรม: การตรวจสอบและยืนยันว่าการจ่ายค่าจ้างเป็นไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง, การจัดทำระบบการจ่ายค่าจ้างอย่าง
โปร่งใส, ให้สวัสดิการพื้นฐานเช่น วันหยุด, ประกันสังคม
- เป้าหมาย: แรงงานต่างด้าวได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและได้รับสวัสดิการตามกฎหมายอย่างครบถ้วน
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการจ่ายค่าจ้างตามสัญญา
- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของแรงงานได้รับค่าจ้างตามสัญญาภายในวันที่กำหนด

2. การคุ้มครองสิทธิในการทำงาน

- มาตรการ: ประกันสิทธิของแรงงานในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ถูกกดขี่หรือเลือกปฏิบัติ
- กิจกรรม: การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้าง, สัญญาจ้าง, เวลาในการทำงาน, เวลาพัก
- เป้าหมาย: แรงงานต่างด้าวต้องได้รับสิทธิที่เท่าเทียมและไม่ถูกกดขี่ในการทำงาน
- กำหนดตัวชี้วัด: อัตราการยอมรับสิทธิการทำงาน
- เป้าหมายที่ต้องการ: 100% ของแรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองสิทธิในที่ทำงาน

3. การจ่ายค่าจ้างที่ตรงเวลาและโปร่งใส

- มาตรการ: จ่ายค่าจ้างตรงเวลาและให้การชี้แจงเกี่ยวกับการหักภาษี หักประกันสังคม และค่าบริการที่เกี่ยวข้องกับการจ่าย
ค่าจ้าง
- 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% ของแรงงานต่างด้าวมีเอกสารที่ถูกต้องและครบถ้วนก่อนเริ่มงาน

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