



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท จัสมิน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

ประกาศฉบับที่ 007/2569

เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท จัสมิน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (เรียกว่า “บริษัทฯ”) เคารพต่อสิทธิมนุษยชนทุกประการ ตระหนักดีว่ามนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่กำเนิด มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกัน บริษัทฯ มีความยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งบริษัทฯ มุ่งมั่นการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อตกลงระหว่างประเทศ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (The Convention on The Rights of the Child) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานขึ้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

1. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิด หรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- 2) เพื่อปกป้องกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจากการเลือกปฏิบัติ และการถูกคุกคามทุกประเภท
- 3) เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้โอกาสพนักงานสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน
- 4) เพื่อบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

2. ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ มีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ โดยให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด

บริษัทฯ มุ่งหวังและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งรวมถึงบริษัทย่อย บริษัทในเครือ กิจกรรมร่วมค้า คู่ค้าและคู่ธุรกิจ ให้การสนับสนุนและปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้ โดยบริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายและเจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานไปยังพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านช่องทางต่างๆ

3. คำนิยาม

- 1) **สิทธิมนุษยชน** หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ภาษา ศาสนา หรือสถานะ

อื่นใด โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกัน และถูกรักษามิให้ผู้อื่นล่วงละเมิดได้

- 2) **ความหลากหลาย** หมายถึง ความหลากหลายทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ
- 3) **การยอมรับความแตกต่าง** หมายถึง การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน เป็นองค์กรซึ่งพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 4) **การล่วงละเมิด/การคุกคาม** หมายถึง พฤติกรรมใดๆ ที่ไม่เหมาะสม และไม่เป็นที่พอใจ หรือก่อให้เกิดความผิดหรือความอับอายแก่ผู้อื่น โดยคำพูด หรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ คุกคาม ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอาย หรือลำบากใจ หรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ หรือไม่เป็นมิตร
- 5) **การล่วงละเมิดทางเพศ** หมายถึง พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สายตา และการใช้ท่าที รวมไปถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ และต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ถูกกระทำเป็นหลัก การกระทำใดๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอายเป็นการล่วงละเมิดความเป็นส่วนตัว และไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น
- 6) **แรงงานบังคับ** หมายถึง แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่จำต้องทำ คืองานหรือบริการที่บังคับให้คนทำเพื่อเป็นการลงโทษ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย หรือการทารุณทางเพศ บางครั้งอาจถูกกักขัง และบางครั้งเป็นแรงงานขี้ดหนี้
- 7) **การเลือกปฏิบัติ** หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง อันเนื่องมาจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) **คณะกรรมการบริษัท** กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณทางธุรกิจ
- 2) **ฝ่ายทรัพยากรบุคคล** สื่อสารแนวคิด และวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน รวมทั้งจัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) รวบรวมผลการประเมินและจัดทำรายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 3) **พนักงาน** ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงการรายงานหรือแจ้งเบาะแส หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

5. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติงาน

1) การเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน

สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

- ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างได้อย่างเท่าเทียม
- ไม่กระทำการใดๆ ที่อาจสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ ข่มเหง หรือไม่เป็นมิตร รวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
- ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น อันก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ
- ไม่กระทำการใดๆ ที่ผิดศีลธรรม หรือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อพนักงานอื่น การกระทำดังกล่าวครอบคลุมถึงการล่วงลาม อนาจาร หรือการล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำก็ตาม ซึ่งอาจก่อให้เกิด ความเดือดร้อนรำคาญ อับอาย เสียหน้าหรือบั่นทอนกำลังใจ
- ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองซึ่งถือเป็นสิทธิและความคิดเห็นส่วนบุคคล ทั้งนี้จะต้องไม่อ้างชื่อ บริษัทฯ และไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใดๆ ทางการเมือง

สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- จัดให้พนักงานมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด
- จัดให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมายแรงงาน
- ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนา

2) การปฏิบัติงานแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

แรงงานบังคับ

- ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใดๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ ไม่บังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช้ความรุนแรงทางกาย หรือทารุณทางเพศ
- ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขังนี้ การไม่จ่าย หรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึงไม่เรียกเก็บเงิน หรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใดๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานตรงตามเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงระดับที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ และจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
- ห้ามเลือกปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงการทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม เนื่องจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศสภาพ เพศวิถี เชื้อชาติ สัญชาติ ความพิการ ศาสนา โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร
- พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้นๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
- เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน
- กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าของอาชีพ และไม่เลือกปฏิบัติ
- การให้ออกจากงานนั้น ต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน หรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษ โดยต้องให้
- ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยโดยแพทย์ หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ
- ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งลูกค้า คู่ค้า ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ไม่ละเมิดและเคารพต่อสิทธิต่างๆ ที่พึงมี เช่น สิทธิต่อข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิต่อความปลอดภัย ฯลฯ อย่างเคร่งครัด
- ส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสต่อลูกค้าทุกรายเพื่อสนับสนุนการแข่งขันที่เป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมให้ลูกค้ามีความรู้ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจที่เคารพต่อสิทธิมนุษยชน
- เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งจากพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท

สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

- การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยสงบและปราศจากอาวุธ
- การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า
- ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกัน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้น กระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อย หรือป้องกันมิให้กระทำผิดกฎหมาย หรือจรรยาบรรณทางธุรกิจ
- เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ รวมถึง

การเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้านอื่นๆ เพื่อความก้าวหน้าทางสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

การไม่ใช้แรงงานเด็ก

- เคารพและปฏิบัติตามข้อบังคับระหว่างประเทศและระดับท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเด็ก ซึ่งรวมถึงสิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles: CRBP)
- ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ
- ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานที่มีลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยตามกฎหมายแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และพัฒนาการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาระดับ
- ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ความปลอดภัยในการทำงานเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน ทุกระดับ ที่จะร่วมมือกันปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งของตนเองและผู้อื่น
- ให้ความสำคัญของมาตรการป้องกันอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่มีต่อพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า หรือบุคคลอื่น
- ให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติอย่างสูงสุด
- พัฒนาความสามารถของพนักงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ
- พนักงานทุกคน ตลอดจนบุคคลภายนอกที่มาปฏิบัติงาน หรือมาใช้บริการต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเคร่งครัด

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องให้การส่งเสริม สนับสนุน ดูแลรับผิดชอบ และให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามข้อบังคับและมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

- จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทอย่างรอบด้าน
- จัดให้มีแผนการป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และแนวทางการเยียวยาอย่างเหมาะสมหากเกิดกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น
- ติดตามกระบวนการตรวจสอบและทบทวนแผนการป้องกันและแนวทางการเยียวยาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การรับข้อร้องเรียน

จัดให้มีช่องทางในการรับเบาะแสหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน ซึ่งรวมถึงการกลั่นแกล้งและการคุกคามสิทธิมนุษยชน ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ตามคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทฯ และข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ หรือตามที่บริษัทฯ กำหนด โดยบริษัทฯ จะคุ้มครองและเก็บรักษาข้อมูลของผู้ร้องเรียนเป็นความลับ

7. บทลงโทษ

หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และกฎระเบียบปฏิบัติ และก่อให้เกิดความเสียหายกับบริษัทฯ ให้ถือว่ามีความผิด การพิจารณาบทลงโทษจะพิจารณาด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงความหนักเบา และลักษณะความผิดเป็นสำคัญ ผู้มีอำนาจลงโทษให้เป็นไปตามคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทฯ และข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ หรือตามที่บริษัทฯ กำหนด

8. มาตรการและแนวทางในการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการฟื้นฟูและเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยได้จัดเตรียมมาตรการเยียวยาและช่วยเหลือที่ครอบคลุม ทั้งในรูปแบบ ตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ทั้งนี้ การพิจารณาเยียวยา จะคำนึงถึงระดับผลกระทบเป็นรายกรณี ผ่านกระบวนการเจรจาร่วมกันระหว่างผู้ได้รับผลกระทบ และบริษัทฯ ภายใต้กรอบระเบียบและมาตรการที่บริษัทกำหนดไว้อย่างชัดเจน

9. การรายงาน

รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงาน และรายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

10. การทบทวนนโยบาย

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ต้องทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานเป็นประจำทุกปี และให้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ หากมีการเปลี่ยนแปลง

นโยบายนี้ได้รับการทบทวนจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2569 และอนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2569 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม 2569 เป็นต้นไป



(นายวีรยุทธ โพธารามิก)
ประธานกรรมการ