

**เรื่อง นโยบายด้านการจ้างแรงงานและบริหารแรงงานอย่างยั่งยืน**

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อแรงงาน และปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ การเคารพสิทธิมนุษยชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของแรงงานและส่งเสริมการจัดการที่ยั่งยืนในด้านแรงงาน อยู่บนพื้นฐานและปฏิบัติให้สอดคล้อง กับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ( Code of conduct ) การกำกับดูแลกิจการที่ดี ( Corporate Governance ) จรรยาบรรณทางการค้าของสมาชิ ( Sedex ) จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม ( ETI Base Code ) EcoVadis และ FSC Core Labour Requirements ซึ่งมีหลักการสำคัญดังนี้

1. บริษัทฯ ไม่จ้างแรงงานเด็ก (No Child Labour) โดยไม่สนับสนุนและไม่จ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี รวมถึงปกป้องสิทธิของเด็กจากการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการตามสิทธิ โดยบริษัทกำหนดให้มีจ้างแรงงานอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปเข้าทำงาน ไม่จ้างแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี เพื่อมาทำงานภายใต้สภาวะอันตราย หรือเป็นลักษณะงานหนัก ยกเว้นได้ต่อเมื่อเป็นการปฏิบัติงานภายใต้การได้รับการฝึกอบรม

2. บริษัทฯ ไม่ใช้แรงงานบังคับ (No Forced or Compulsory Labour) โดยปฏิบัติกับแรงงาน สอดคล้องกับกฎหมาย โดย การจ้างด้วยความสมัครใจ ไม่มีการข่มขู่ หรือทำให้เกิดความกลัว ถูกบังคับหรือการกักขัง รวมถึงการใช้แรงงานที่ไม่ได้รับความยินยอมโดยสมัครใจ บริษัทฯ ไม่สนับสนุนเรื่องความรุนแรง การคุกคามทางเพศ การผูกมัดด้านแรงงาน บริษัทฯ ไม่เรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ในกระบวนการสรรหาคัดเลือก รับสมัครพนักงาน และค่าใช้จ่ายอื่นใดในการเริ่มงาน ไม่เรียกเก็บเงินประกันหลักประกันความเสียหายในการทำงาน และไม่ยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดและไม่ขัดต่อกฎหมาย

3. บริษัทฯ เคารพความแตกต่างและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ (No Discrimination in Employment and Occupation) หรือสิทธิของพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม ให้ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่น การเลือกปฏิบัติตามเชื้อชาติ สีผิว เพศ เพศสภาพ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม ความพิการหรือทุพพลภาพ แนวคิดทางเมือง ทักษะคติทางเพศ การติดเชื้อเอชไอวี รวมถึงไม่เลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน การจัดสรรสวัสดิการ การพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง และการเกษียณอายุ

4. บริษัทฯ ให้สิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง (Freedom of Association and Right to Collective Bargaining) แรงงานมีสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน และมีสิทธิในการเจรจาต่อรองเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน บริษัทฯ เคารพสิทธิของพนักงาน ไม่ขัดขวาง หรือแทรกแซง ในการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานคณะกรรมการ หรือคณะกรรมการอื่นใด รวมทั้งยอมรับการเจรจาต่อรอง การคัดเลือก การเลือกตั้งผู้แทน และจะไม่กลั่นแกล้ง โยกย้าย เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม

5. บริษัทฯ มุ่งมั่นและให้ความสำคัญด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพการแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีความปลอดภัยและมีสุขภาพสุขอนามัยที่ดี โดยปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ ด้านความ

ปลอดภัย, จัดทำคู่มือความปลอดภัย, จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ด้านความปลอดภัย, จัดสรรอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ( PPE ) ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน, จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา ที่ถูกสุขอนามัยอย่างเพียงพอ, จัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดได้ตามมาตรฐาน, จัดให้มีเวชภัณฑ์พื้นฐานและอุปกรณ์ปฐมพยาบาลที่เหมาะสม รวมถึงมีสถานที่รับประทานอาหาร สถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่ถูกหลักสุขาภิบาล

6. บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับเวลาทำงานและวันหยุดอย่างเคร่งครัด โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติ ไม่เกินกว่ากฎหมายกำหนด และจะดูแลให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและวันหยุดประจำสัปดาห์ของพนักงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ทำงานล่วงเวลาด้วยความสมัครใจและจ่ายค่าตอบแทน กำหนดวันหยุดตามประเพณีตามกฎหมายกำหนด ให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนและวันหยุดที่เพียงพอ

7. บริษัทจะไม่กระทำการหรือสนับสนุนการลงโทษทางวินัย โดยการหักเงิน ลดค่าจ้าง และไม่ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกายและจิตใจหรือกระทำการข่มขู่ ขู่เข็ญ ทำร้าย หรือทำให้อับอาย รวมทั้งไม่สนับสนุนให้นายจ้างหรือหัวหน้างาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม ล่วงละเมิดทางเพศต่อพนักงาน ทั้งกระทำต่อร่างกายและจิตใจ บริษัทจะถือเป็นความผิดทางวินัย โดยพิจารณาโทษทางวินัย ตามกฎระเบียบของบริษัท หากมีผลทางกฎหมาย จะส่งดำเนินคดีตามกฎหมายตามลำดับถัดไป

8. บริษัทให้ความสำคัญกับหญิงมีครรภ์ โดยจะจัดให้พนักงานหญิงตั้งครรภ์ทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อการตั้งครรภ์และจะไม่เลิกจ้าง หรือลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เพราะเหตุจากการตั้งครรภ์ รวมถึงไม่ให้พนักงานตั้งครรภ์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ยกเว้นหญิงตั้งครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี บริษัทอาจให้หญิงตั้งครรภ์นั้นทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง ซึ่งได้รับความยินยอมจากหญิงตั้งครรภ์เป็นคราว ๆ ไป

9. บริษัทจะทำการสื่อสารให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทราบ ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้รับเหมาแรงงาน ผู้รับเหมาช่วง ผู้ส่งมอบ คู่ค้าทางธุรกิจ ตลอดจนห่วงโซ่ให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานด้านแรงงาน สังคม และพื้นฐานสิทธิมนุษยชน ตลอดจนไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการบริการสรรหาแรงงานอื่นใดที่ขัดต่อกฎหมาย

การปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้เป็นส่วนช่วยในการเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในด้านสังคมและเศรษฐกิจ

ดังนั้นจึงขอยกเลิกประกาศฉบับที่ 20/2565 และให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทนฉบับเดิม หรือจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 มิถุนายน 2567 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2567



( ประภุตร์ จิระพรทิพย์ )

กรรมการผู้จัดการ