

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัท บางสะพานบาร์มิล จำกัด(มหาชน) ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม รับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย และมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO)

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการบริษัท จึงเห็นสมควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ

1. ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของบริษัทฯ และสนับสนุนให้พันธมิตรทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) เช่น คู่ค้า ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

2. นิยาม

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด และความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด(ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

การใช้แรงงานบังคับ (Forced Labor) หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือการบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ เป็นผลให้บุคคลทำงานอย่างไม่เต็มใจหรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขจัดขึ้นได้ (ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

การใช้แรงงานเด็ก (Child Labor) หมายถึง การให้เด็กทำงานจนทำให้สูญเสียการดำเนินชีวิตในวัยเด็ก รวมถึงการบั่นทอนศักยภาพและความภาคภูมิใจของเด็ก ซึ่งเป็นอันตรายต่อการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจของเด็ก รวมทั้งการให้เด็กทำงานซึ่งเป็นอันตรายต่อสภาพจิตใจ ร่างกาย สังคมและศีลธรรมของเด็ก ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาโดยสูญเสียโอกาสในการเข้าเรียนในโรงเรียน มีพันธะทำให้เด็กต้องออกจากโรงเรียนอย่างถาวร หรือทำให้เด็กต้องเรียนไปด้วยทำงานไปด้วย ทำให้เด็กมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและทำงานหนัก (ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) หมายถึง กิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกัน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบริษัทฯ ตลอดทั้งกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยมีขั้นตอนของกระบวนการสร้างคุณค่าที่ต่อเนื่องกันเป็นทอดๆ เหมือนห่วงโซ่ของกิจกรรมที่มีความเกี่ยวพันกัน เพื่อสร้างประโยชน์สุดท้ายในผลิตภัณฑ์ หรือบริการเพื่อส่งต่อไปยังลูกค้า

ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบในเชิงบวกหรือลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

3. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บุคคลทุกคนมีคุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องร่วมกันส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชนทั้งในบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ โดยยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายดังนี้

3.1 ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมเป็นธรรม บนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา การแสดงออกทางความคิด สภาพร่างกาย ฐานะชาติตระกูล หรือความแตกต่างใดๆ

3.2 ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.3 สนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน ดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

3.4 สื่อสารและทำความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

3.5 ติดตาม ตรวจสอบ การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

3.6 จัดให้มีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน และการเก็บรักษาข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางกรร ร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ครอบคลุมสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ที่สำคัญของบริษัทฯ โดยมีแนวทางการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ดังนี้

- 1) **สิทธิของพนักงาน:** จัดให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายภายในองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสรับผู้พิการ ผู้สูงอายุ เข้าทำงานกับบริษัทฯ และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานทุกคน ปราศจากการข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
- 2) **สิทธิของลูกค้า:** ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของลูกค้า ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากการข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ รวมถึงเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า จัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน
- 3) **สิทธิของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ:** ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสเพื่อส่งเสริมการขายที่เป็นธรรม และส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรมีการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ตามที่กฎหมายกำหนดและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงาน รวมทั้งการกำหนดชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของแรงงาน ปราศจากการใช้แรงงานผิดกฎหมาย หรือการข่มขู่คุกคามแรงงานในทุกรูปแบบ

- 4) **สิทธิของสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม:** ดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมโดยเคารพสิทธิของสังคมและชุมชน ตลอดจนยกระดับมาตรฐานการครองชีพ สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน ดูแลรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงาน โดยควบคุมผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด รับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน

4. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น บริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล อันประกอบด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในด้านต่างๆ และสิทธิในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทของบริษัทฯ ตลอดจนติดตามดูแลให้เกิดการปฏิบัติที่สอดคล้องกันตลอดทั้งห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ รายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ

- 4.1.1 ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำงาน
- 4.1.2 ไม่เรียกร้องหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากพนักงานเพื่อแลกกับการทำงาน หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 4.1.3 ไม่ลงโทษข่มขู่ หรือคุกคาม หรือกระทำรุนแรงในรูปแบบใดๆ โดยการข่มขู่ทางร่างกาย วาจา หรือจิตใจ

4.2 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

- 4.2.1 ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
- 4.2.2 ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและพัฒนาการของเด็ก

4.3 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

- 4.3.1 ไม่ให้พนักงานหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.3.2 จ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานทั้งชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่อยู่ในระดับค่าจ้างหรือตำแหน่งงานเดียวกัน
- 4.3.3 จัดให้พนักงานที่มีครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
- 4.3.4 ไม่เลิกจ้าง ไล่ออก หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

4.4 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานต่างด้าว

- 4.4.1 ว่าจ้างและสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- 4.4.2 จัดให้มีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยภาษาที่แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจได้

4.4.3 จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีหลักฐานในการจ่ายค่าตอบแทนทุกครั้ง

4.5 แนวปฏิบัติด้านโอกาสที่เท่าเทียม ไม่แบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

4.5.1 ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน ต้องพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใดๆ

4.5.2 ในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การโอนย้ายหน้าที่งาน ต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใดๆ

4.5.3 จัดให้มีการพัฒนาพนักงานอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ๆ และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน

4.5.4 กำหนดและเปิดเผยการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานหน้าที่ของตนได้

4.5.5 ไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำกราด ไต ๆ อันเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของพนักงาน ด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใดๆ

4.5.6 ไม่เลิกจ้าง หรือการให้เกษียณอายุการทำงาน ด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใดๆ

4.6 แนวปฏิบัติด้านการป้องกันความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิด

4.6.1 ไม่กระทำความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิดต่อบุคคลใดในทุกรูปแบบ

4.6.2 ไม่กระทำการที่สื่อไปในทางเพศ ที่อาจก่อให้เกิด

- ความเดือดร้อน รำคาญ อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม
- สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย น่าเกรงกลัว ไม่เป็นมิตร ก้าวร้าว
- การแทรกแซงการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบด้วยเหตุผล
- ผลกระทบต่อการจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาค่าตอบแทน

4.7 แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน

4.7.1 จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน

4.7.2 จัดอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ตลอดจนมีการจัดอบรมด้านความปลอดภัย เพื่อดูแลให้พนักงานตระหนักรู้และปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง

4.8 แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

4.8.1 จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา และผลประโยชน์ ในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นธรรมตามที่กฎหมายกำหนด

4.8.2 มีหลักฐานการจ่ายค่าตอบแทนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีรายละเอียดอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนค่าตอบแทนและรายการต่างๆ ที่ได้รับในแต่ละครั้ง รวมถึงค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมาย

4.8.3 จัดให้พนักงานได้รับสิทธิประกันสังคมหรือสวัสดิการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

4.8.4 จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามความสมัครใจของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เงินสะสมที่หักจาก ค่าจ้างของพนักงาน และเงินสมทบที่บริษัทฯ ออกให้ เพื่อให้พนักงานมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยาม เกษียณอายุ ออกจากงาน ทูพพลาภาพ หรือเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวในกรณีที่พนักงาน เสียชีวิต

4.9 แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

4.9.1 เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ของบริษัทฯ ได้

4.9.2 เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสมาคม การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

4.9.3 ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการขัดขวางการใช้สิทธิในการรวมตัวกันของพนักงาน เว้นแต่กระทำเพื่อ คัดค้านนโยบายที่ผิดกฎหมาย และรักษาความสงบเรียบร้อย

4.9.4 สนับสนุนการใช้สิทธิในการสมัครเลือกตั้ง เพื่อเป็นผู้แทนลูกจ้าง ในคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบการ

4.10 แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

4.10.1 ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

4.10.2 ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง ต้องแจ้งให้พนักงานทราบก่อนการเลิกจ้าง รวมทั้งจ่ายค่าชดเชยตาม กฎหมาย

5. การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

5.1 การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA)

บริษัทฯ ต้องมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ อย่างครอบคลุมทั่วถึง โดยมีการติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นระยะๆ

5.2 การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทฯ ต้องมีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อระบุความเสี่ยงและผลกระทบที่ อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ โดยมี การป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดหรืออาจเกิดจากการประกอบธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทฯ จะต้องสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง เคารพ และเยียวยาด้านสิทธิ มนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

6. การรับข้อร้องเรียน

6.1 จัดให้มีช่องทางแจ้งข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสกรณีที่พบเห็นหรือรับทราบการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านระบบการรับเรื่องร้องเรียนทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ และช่องทางอื่นๆ ที่บริษัทฯ กำหนด

6.2 จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนหลังจากที่ได้รับแจ้งจาก พนักงาน และ/หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการบรรเทาหรือแก้ไข ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

6.3 ดำเนินการสืบข้อเท็จจริงและสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีการคุ้มครองสิทธิพนักงานหรือบุคคลอื่นที่รับจ้างทำงานให้แก่บริษัทฯ อย่างเป็นธรรม ตามจรรยาบรรณและหลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ

7. มาตรการเยียวยาผลกระทบ

- 7.1 ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และ/หรือ การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อศึกษาถึงระดับผลกระทบของประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่อาจได้รับ ได้แก่ พนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้บริษัทฯ เข้าใจในประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และสามารถกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบ รวมถึงการเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7.2 ดำเนินการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่มีความเสี่ยงและความรุนแรงของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในระดับที่สูงเป็นลำดับแรกซึ่งรวมถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมที่หากไม่ได้รับการเยียวยาในทันทีจะไม่สามารถแก้ไขเยียวยาได้ ตามด้วยผู้ที่ได้รับผลกระทบกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญและความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น

8. การติดตาม

- 8.1 มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ตลอดจนส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจมีการตรวจประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านแรงงานและด้านสิทธิมนุษยชน
- 8.2 กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ติดตามกรณีเกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งรวบรวมและจัดทำรายงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป
- 8.3 กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและกำกับดูแลกิจการ และคณะกรรมการบริษัท ตามลำดับ

9. การรายงานต่อสาธารณชน

การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของการรายงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผ่านรายงานประจำปี (แบบรายงาน 56-1 One Report) และเว็บไซต์ของบริษัทฯ หรือการเปิดเผยประชาสัมพันธ์ในช่องทางอื่นที่เหมาะสม

(นายชรินทร์ หาญสืบสาย)

ประธานกรรมการบริษัท