

คู่มือ

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
(Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท หาคทพย จำกัด (มหาชน)



คู่มือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

(Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท หาคทิพย์ จำกัด (มหาชน)

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจนับเป็นหนึ่งในประเด็นที่หลายฝ่ายจับตามองทั้งกลุ่มนักลงทุน ภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคม สมาคมภาคธุรกิจ และสื่อ โดยภาคธุรกิจเองมีบทบาททั้งการเป็นผู้ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนผ่านการดำเนินธุรกิจที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต การพัฒนาสาธารณูปโภคเพื่อช่วยให้ประชาชนเข้าถึงความสะดวก และในขณะเดียวกันภาคธุรกิจมีโอกาที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบุคคลได้เช่นกัน เช่น การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยในสถานประกอบการ การปล่อยมลภาวะซึ่งส่งผลกระทบต่อสิทธิของประชาชนในชุมชน เป็นต้น ผลจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ตามมาอาจนำไปสู่ผลกระทบทางลบต่อการดำเนินธุรกิจในภาพรวมเช่น การยกเลิกสัญญาซื้อขาย ภาพลักษณ์ขององค์กร จนกระทั่งถึงการต่อต้านจากสังคม

ในเวลาต่อมา องค์กรสหประชาชาติได้ออกคู่มือที่ชื่อว่า “หลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nation Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)” เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจตามหลักการและกรอบการดำเนินงานว่าด้วยการป้องกัน การเคารพและการเยียวยา โดยหนึ่งในขั้นตอนสำคัญซึ่งระบุไว้ในหลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนคือการดำเนินการกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence – HRDD) ซึ่งเริ่มตั้งแต่การประกาศความมุ่งมั่นด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนผ่านนโยบายและข้อกำหนดภายในบริษัท การดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment – HRRRA) เพื่อศึกษาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท พร้อมทั้งการจัดให้มีกระบวนการเยียวยาหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินธุรกิจ

บริษัท หาคทิพย์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจซึ่งปรากฏอย่างชัดเจนจากความมุ่งมั่นผ่านนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ บริษัทฯ ได้เริ่มจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านซึ่งเริ่มจากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนวิธีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนนี้จึงถูกจัดทำขึ้น เพื่อช่วยทำให้บริษัทฯ ทราบถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้เสียจากภายในและภายนอกองค์กร และยังช่วยให้บริษัทฯ และบริษัทในเครือ สามารถระบุและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กร ซึ่งส่งผลให้บริษัทฯ สามารถวางแผนจัดการผลกระทบจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูงได้ด้วยการประเมินผลกระทบเพิ่มเติมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

กระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)



1.การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัท ฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน
(A Statement of Policy Commitment to Respect Human Right)



2.การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ
(Assessment of Actual and Potential Human Right Impact of Company Activities and Relationship)



3.การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก
(Incorporating into Company Procedures and Addressing Impacts)



4.การติดตามและการรายงานผลการดำเนินการ
(Tracking and Reporting Performance)



5. การแก้ไขให้ถูกต้องและการเยียวยา
(Remediation and Remedy)

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (A Statement of Policy Commitment to Respect Human Rights)

หาดทิพย์

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)
ผู้ให้บริการบริการด้านที่พัก โรงแรม ร้านอาหาร และบริการอื่น ๆ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน การจ้างงานและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

หลักการ

บริษัทหาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และตระหนักดีว่าบุคคลทุกคนต่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรีในตนเองอย่างเท่าเทียมกันอันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกัน บริษัทฯ จึงยึดถือการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและปฏิบัติตามข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration On Fundamental Principles and Rights at Work) เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของธุรกิจและมีผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องตลอด ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ทุกสาย

ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย และผู้ร่วมธุรกิจ ซึ่งได้รวบรวมการดำเนินนโยบายและกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่ให้การปกป้องสิทธิมนุษยชนทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ

นิยาม

บริษัท	หมายถึง บริษัทหาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) หรือ HTC
บริษัทย่อย	หมายถึง บริษัท เซ็นทรัล รีเทล จำกัด
พนักงาน	หมายถึง พนักงานของบริษัทฯทุกคน ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สัญญาจ้างงานในทุกตำแหน่ง
ผู้ร่วมธุรกิจ	หมายถึง ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ รวมถึงผู้รับเหมาแรงงานและบริการ

นโยบาย

- บริษัทฯ ให้ความสำคัญในสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้วยความเท่าเทียมกัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง โภชนาการ สาธารณสุข การศึกษา ความมั่นคงและความปลอดภัยในสังคม รวมทั้งพิจารณาประเมินในเรื่องผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง และกำหนดให้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการบริหารจัดการงานต่าง ๆ

2/...



โรงงาน: 87/1 ต.กาญจนวนิช ต.บ้านแพรก จ.สุพรรณบุรี 90250 โทร. 0-7421 0008-18 โทรสาร 0-7421 0006-7 กทม. 467
สำนักงานกรุงเทพฯ: 36 ซอยเอกชัย 10 แขวง 2 เขตธนบุรี 10110 โทร. 0-2391 4488, 0-2391 0169-70 โทรสาร 0-2381 2257

- บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่อาจเข้าไปเกี่ยวข้องหรือทำให้เกิดความเสี่ยงต่อเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การคอร์รัปชัน การจ้างแรงงานที่เข้ามาโดยผิดกฎหมาย การดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อเด็ก และ/หรือ ชุมชนโดยรอบ ฯลฯ
- บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการจ้างงาน โดยให้โอกาสที่เท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติต่อสัญชาติ เชื้อชาติ อายุ เพศ ศิพว แ่นดินเกิด การศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง ความทุพพลภาพ ฐานะชาติตระกูล หรือ สถานะอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- บริษัทฯ จะให้โอกาสแก่บุคคลต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกันในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมบริษัทฯ รวมถึงกลุ่มผู้ที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เช่น เด็ก สตรี ชุมชนพื้นเมือง ผู้อพยพ และไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้พิการ รวมทั้งจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสมและให้ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- บริษัทฯ มีแผนการฝึกอบรม พัฒนาทักษะเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งดูแลแผนความก้าวหน้าในอาชีพและมีการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้างพนักงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสากล
- บริษัทฯ จัดให้มีกลไกในการแก้ปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีกำหนดช่องทางการเข้าถึงและการร้องเรียน ที่มีความชัดเจน เสมอภาค สอดคล้องหลักสิทธิมนุษยชนซึ่งโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยเน้นกระบวนการเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วมระหว่างผู้เสียหายกับองค์กรหรือมีบุคคลที่ 3 ร่วมเจรจาไกล่เกลี่ย และ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน
- บริษัทฯ ให้เสรีภาพในการเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมือง เช่น การดำรงชีวิต ความมั่นคงในทรัพย์สิน ความปลอดภัย การรวมกลุ่มและก่อตั้งสมาคม ชมรมต่าง ๆ การนับถือศาสนา ความเชื่อ ความเป็นส่วนตัว การบริการสาธารณะ ความคิดความอ่าน การได้รับข่าวสารข้อมูล ตามกฎหมาย

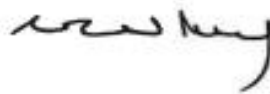
แนวทางปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร และส่งเสริมความมั่นใจว่าพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

- ผู้บริหารและพนักงานทุกคน มีหน้าที่สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ แนะนำแนวทาง และให้การสนับสนุนแก่ผู้เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ตลอดจนกฎหมายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน พนักงานต้องไม่ละเลยหรือเพิกเฉย โดยต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านกลไกต่างๆที่กำหนดไว้
- บริษัทฯ จะให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องโดยเข้ามาตรวจการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดไว้ในนโยบายการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส (Whistleblower Protection Policy)
- บริษัทฯ มุ่งมั่นในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรการเคารพสิทธิมนุษยชน ดังนั้น ผู้ใดกระทำการในลักษณะละเมิดสิทธิมนุษยชน จะถือว่า เป็นการทำงานผิดจรรยาบรรณและขัดแย้งกับการทำงาน ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามที่กำหนดไว้ รวมถึงอาจต้องได้รับโทษตามกฎหมายด้วย

ประกาศ ณ วันที่ 14 พฤษภาคม 2562

พลตรี



(พัชร รัตกุล)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เรื่อง มอบหมายหน้าที่ตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน การจ้างงานและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

เพื่อสนับสนุนให้การกำกับดูแลงานด้านสิทธิมนุษยชน การจ้างงานและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม จึงเห็นสมควรและมอบหมายหน้าที่ ดังนี้

1. ให้ “คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการกำกับดูแลกิจการ (Risk Management and Corporate Governance Committee)” มีหน้าที่และรับผิดชอบกำกับดูแลและประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุมด้านสิทธิมนุษยชน มีระบบที่สนับสนุนการพิทักษ์สิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการไม่เพิกเฉยต่อการละเมิดในเรื่องดังกล่าว ตลอดจนเพื่อให้มั่นใจว่า ฝ่ายบริหารและบุคลากรของบริษัทฯ ได้ตระหนักและปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม และเป็นไปตามแนวทางนโยบายฯ ที่กำหนดไว้ รวมถึงมาตรการแนวทางการเยียวยา (Remedy) ด้วย
2. กรณีมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ร้องเรียนและพิสูจน์ได้ว่า มีสาเหตุมาจากบริษัทฯ หรือบุคลากรของบริษัทฯ ให้ “คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงและคณะกรรมการดำเนินการทางวินัย” ทำหน้าที่ตรวจสอบ รวบรวมข้อมูลหลักฐาน และประสานงานที่จำเป็นต่อการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งการดำเนินการทางกฎหมาย และเสนอแนวทางการป้องกัน ไม่ให้เกิดการละเมิดซ้ำ ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนาต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพื่อพิจารณาและสั่งการ
3. ผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป มีหน้าที่และรับผิดชอบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานว่าได้ปฏิบัติตามถูกต้องตรงตามนโยบาย อำนาจดำเนินการ ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมาย ข้อกำหนดของบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทฯ มีระบบควบคุมที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น
4. พนักงานของบริษัทฯ ทุกคน มีหน้าที่รับทราบ ปฏิบัติตาม และทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน การจ้างงานและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมอยู่เสมอ อีกทั้งไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเผยแพร่นโยบายนี้สู่ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจที่มีส่วนในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของตน ทั้งนี้ พนักงานของบริษัทฯ จะอ้างว่าไม่ทราบนโยบายเพื่อให้พ้นจากความรับผิดชอบไม่ได้

ประกาศ ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563

(พัชร รัตตกุล)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ

(Assessment of Actual and Potential Human Rights Impact of Company Activities and Relationship)

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทุกๆ ปีหรือเมื่อมีเหตุการณ์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความเสี่ยงหรือผลกระทบ โดยครอบคลุมการระบุประเด็นด้านผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ พนักงาน ผู้รับเหมา ชุมชน กลุ่มเปราะบาง ซึ่งรวมถึง ผู้หญิงชนพื้นเมือง แรงงานอพยพเพศทางเลือก ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ เด็ก และความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลกระทบจากกิจกรรมการดำเนินงานพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่อยู่ในพื้นที่อ่อนไหว อยู่ในภัยสงครามหรือความขัดแย้ง (conflicted-area)

3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก

(Incorporating into Company Procedures and Addressing Impacts)

3.1 การกำหนดขอบเขตและการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

(Scoping and Identify Human Rights Risks)

ขั้นตอนแรกของการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนนั้นควรมีการกำหนดขอบเขตการประเมิน ขั้นตอนนี้จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงรับทราบถึงแนวโน้มของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยข้อมูลต่างๆ เหล่านี้จะแสดงถึงขอบเขตของการเก็บข้อมูลพื้นฐานและการประเมินผลกระทบที่จะเกิดขึ้น นอกจากนี้ ในการกำหนดขอบเขตการประเมินบริษัทฯ ควรคำนึงถึงประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและมีโอกาสเกิดตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ทั้งกิจกรรมทางตรงที่บริษัทฯ ดำเนินการเอง และทางอ้อมผ่านการดำเนินการของคู่ค้า ผู้รับเหมา ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการร่วมกระทำผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Complicity)

ขอบเขตการประเมิน

สิทธิแรงงาน	สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม	สิทธิลูกค้า	สิทธิคู่ค้าและผู้รับเหมา
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน - อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน - การไม่เลือกปฏิบัติ - เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการเจรจาต่อรอง - แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ	- มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต - อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน - การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน - การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย - การซื้อที่ดิน	- สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า - การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า - การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	- สภาพแวดล้อมในการทำงาน - อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน - จรรยาบรรณของคู่ค้า - การรักษาความลับของคู่ค้า

สิทธิแรงงาน

- **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- **อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน** คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยใน บริษัทฯ สถานที่แหล่งดำเนินงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด
- **การไม่เลือกปฏิบัติ** คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่ใช่เกณฑ์ ชนชาติพันธุ์ เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออื่นๆ มาใช้ในการเลือกปฏิบัติ
- **เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง** คือ พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม
- **แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ** คือ บริษัทจะไม่มีการดำเนินการใช้แรงงานบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็ก รวมไปถึงการค้ามนุษย์

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- **มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต** คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การปลดทอนรายได้ของคนในชุมชนจากการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
- **อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน** คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ ในการระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน
- **การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน** คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องไม่ไปขัดขวางการเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน เช่น ไม่ไปปิดกั้นแหล่งน้ำ หรือดึงน้ำจากแหล่งชุมชนมาใช้จนเกิดภาวะแล้ง
- **การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย** คือ การดำเนินงานด้านการจัดการของเสียและวัตถุอันตรายของบริษัทฯ โดยมีการดำเนินการหรือการกำจัดอย่างถูกวิธี และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง เช่นการบำบัดน้ำเสีย หรือการจัดการสารเคมี เป็นต้น

- **การซื้อที่ดิน** คือ การประเมินผลกระทบก่อนการเข้าไปดำเนินงานของบริษัทฯ ว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเรื่องสิทธิมนุษยชน

สิทธิลูกค้า

- **สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า** คือ การคัดเลือกสินค้าและบริการของบริษัทฯ ที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานราคาเป็นธรรม และมีการคำนึงถึงสุขภาพรวมถึงความปลอดภัยของลูกค้าระหว่างการใช้บริการ
- **การรักษาความเป็นส่วนตัวของลูกค้า** คือ การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีแนวทางการบริหารจัดการป้องกัน เรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
- **การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า** คือ การมีแนวทางการบริหารจัดการ ป้องกัน ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

สิทธิคู่ค้าและผู้รับเหมา

- **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- **อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน** คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในบริษัทฯ สถานที่แหล่งดำเนินงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด
- **จรรยาบรรณของคู่ค้า** คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี การปฏิบัติทางการค้าอย่างเป็นธรรม และเป็นไปอย่างโปร่งใส ตั้งอยู่บนพื้นฐานการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย
- **การรักษาความลับของคู่ค้า** คือ บริษัทฯ จะไม่ทำการละเมิดข้อมูลความลับของคู่ค้า เช่น ข้อมูลด้านลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เป็นต้น

3.2 กระบวนการประเมินผลกระทบ (Assessing Impacts)

ระดับความสำคัญของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาจากระดับความรุนแรง (Severity) และโอกาสในการเกิด (Likelihood) ของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

ระดับผลกระทบ		ผลกระทบ	จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ	ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ
5	สูงมาก	- มีผลกระทบรุนแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัยที่ทำให้เกิดการเสียชีวิตและพิการ - เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม/เสียหายต่อสิ่งมีชีวิตอย่างรุนแรง	มีผลกระทบต่อทุกคนในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ไม่สามารถบรรเทาผลกระทบ
4	สูง	- มีผลกระทบสูงต่อสุขภาพและความปลอดภัยทำให้เกิดการบาดเจ็บสาหัสและจำเป็นที่จะต้องพักฟื้น(สูญเสียเวลามากกว่า 3 วัน) - เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม/เสียหายค่อนข้างมาก	มีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	> 5 ปีในการบรรเทาผลกระทบ
3	ปานกลาง	- มีผลกระทบปานกลางต่อสุขภาพและความปลอดภัยทำให้เกิดการบาดเจ็บที่จำเป็นต้องพักฟื้น(สูญเสียเวลาทำงาน 1-3 วัน) - ค่อนข้างเป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม/เสียหายต่อสิ่งมีชีวิต	มีผลกระทบต่อกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	3-5 ปีในการบรรเทาผลกระทบ
2	น้อย	- มีผลกระทบต่ำต่อสุขภาพและความปลอดภัยทำให้เกิดการบาดเจ็บเล็กน้อยหรือการเจ็บป่วย(ไม่สูญเสียเวลาทำงาน) - โอกาสน้อยที่จะเป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม/เสียหายต่อสิ่งมีชีวิต	มีผลกระทบต่อบางคนในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	1-3 ปีในการบรรเทาผลกระทบ
1	น้อยมาก	- ผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยสามารถบรรเทาได้ด้วยการปฐมพยาบาลเบื้องต้น) - ไม่มีโอกาสที่จะเป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม/เสียหายต่อสิ่งมีชีวิต	ไม่มีผลกระทบในแง่ลบต่อผู้มีส่วนได้เสีย	< 1 ปีในการบรรเทาผลกระทบ

โอกาสที่จะเกิด		
5	สูงมาก	เกิดขึ้นตลอดเวลา-ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน(เกิดขึ้นทุกปี)
4	สูง	เกิดขึ้นบ่อยครั้ง-ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและยังเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง ในปัจจุบัน (เกิดขึ้น 1 ครั้งในระยะเวลา 1-3 ปี)
3	ปานกลาง	เกิดขึ้นบางครั้ง-ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและยังเกิดขึ้นในปัจจุบันบางครั้งในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง (เกิดขึ้น 1 ครั้งในระยะเวลา 3-5 ปี)
2	น้อย	เกิดขึ้นน้อยมาก-ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและยังเกิดขึ้นในปัจจุบันบางโอกาสในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง (เกิดขึ้น 1 ครั้ง ในระยะเวลา 5-10ปี)
1	น้อยมาก	แทบจะไม่เกิดขึ้น-ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนแทบจะไม่เคยเกิดขึ้นในการดำเนินการของบริษัทแต่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทอื่นๆ ภายใต้อุตสาหกรรมเดียวกัน (เกิดขึ้น 1 ครั้งในระยะเวลามากกว่า 10 ปี)

ในการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจำเป็นต้องพิจารณาความเสี่ยง 2 ประเภท ได้แก่

- **ความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (Inherent Risk)** คือ ระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนก่อนการมีมาตรการควบคุมหรือจัดการ
- **ความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ (Residual Risk)** คือ ระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนหลังการมีมาตรการควบคุมหรือจัดการ

ขั้นตอนในการประเมินความเสี่ยงสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

1. ประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติโดยใช้เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง ซึ่งเป็นการประเมินทั้งระดับความรุนแรงของความเสี่ยงและผลกระทบ (ระดับของผลกระทบ จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ และความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ) และโอกาสเกิดของประเด็นความเสี่ยงก่อนบริษัทฯ มีมาตรการควบคุมหรือจัดการประเด็นนั้นๆ
2. ประเมินความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่โดยใช้เกณฑ์การประเมินเดียวกันกับการประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ อย่างไรก็ตามในขั้นตอนนี้ บริษัทฯ จำเป็นต้องพิจารณาถึงมาตรการควบคุมหรือการจัดการที่บริษัทฯ ดำเนินการในปัจจุบัน
3. เลือกประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยงสูง (Salient Issues) หลังจากมีการประเมินความเสี่ยงที่หลงเหลือ โดยประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยงสูงคือประเด็นความเสี่ยงที่หลงเหลือซึ่งมีระดับความเสี่ยงสูงมาก (สีแดง) เนื่องจากมีความรุนแรง และโอกาสการเกิดในระดับสูง บริษัทฯ จึงควรให้ความสำคัญและจัดการกับประเด็นดังกล่าวก่อน ด้วยการทบทวนมาตรการจัดการความเสี่ยงในประเด็นนั้นๆ ที่มีอยู่เดิม พร้อมทั้งออกมาตรการลดระดับความเสี่ยงเพิ่มเติม

รายละเอียดผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ผลที่ได้จากการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสามารถทำให้บริษัทฯ วางแผนในการจัดการผลกระทบดังกล่าว แนวทางการปฏิบัติของบริษัทฯ ขึ้นอยู่กับระดับความเสี่ยงที่แตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้

รายละเอียดแนวทางการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ระดับความเสี่ยง	การดำเนินการ
ต่ำ	บริษัทฯ ดำเนินมาตรการควบคุมและบรรเทาผลกระทบของบริษัทฯ ที่มีอยู่และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง
ปานกลาง	บริษัทฯ ควรมีการให้ความสนใจในการจัดการเพื่อหามาตรการในการลดระดับความเสี่ยง และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง
สูง	บริษัทฯ ต้องมีการจัดการเพื่อหามาตรการในการลดระดับความเสี่ยงทันทีเพื่อทำให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
สูงมาก	ระดับความเสี่ยงสูงมากเป็นระดับที่ยอมรับไม่ได้ บริษัทฯ ต้องจำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทันที

3.3 การบริหารจัดการและบรรเทาผลกระทบ

หลังจากการประเมินความเสี่ยงผลกระทบแล้ว บริษัทฯ ควรดำเนินการเพื่อหามาตรการในการจัดการผลกระทบเพิ่มเติม โดยเฉพาะในประเด็นที่มีระดับความเสี่ยงสูงและสูงมาก โดยมุ่งเน้นการบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดและเสริมสร้างผลกระทบเชิงบวกที่อาจจะเกิดขึ้น มาตรการที่ได้พัฒนาขึ้นจะนำมาใช้กับโครงการหรือกิจกรรมที่ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับสูง และสูงมาก เมื่อหน่วยงานได้มีการนำมาตรการดังกล่าวไปปฏิบัติแล้วควรมีการติดตามตรวจสอบและทบทวนแผนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หลังจากการดำเนินการประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนขั้นตอนต่างๆ แล้วผลกระทบนั้น ควรได้รับการประเมินอีกครั้งเพื่อให้ทราบถึงผลกระทบที่ยังคงเหลืออยู่ (Residual Impact)

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินการ (Tracking and Reporting Performance)

- **การติดตาม** หลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนระบุไว้อย่างชัดเจนว่าการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีกิจกรรม และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เปลี่ยนไป

- การรายงานผลการดำเนินการ บริษัทฯ พิจารณาจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเสนอต่อผู้บริหารเพื่อรับทราบสถานการณ์และแผนการดำเนินงานในอนาคต ในรูปแบบของทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

5. การแก้ไขให้ถูกต้องและการเยียวยา (Remediation and Remedy)

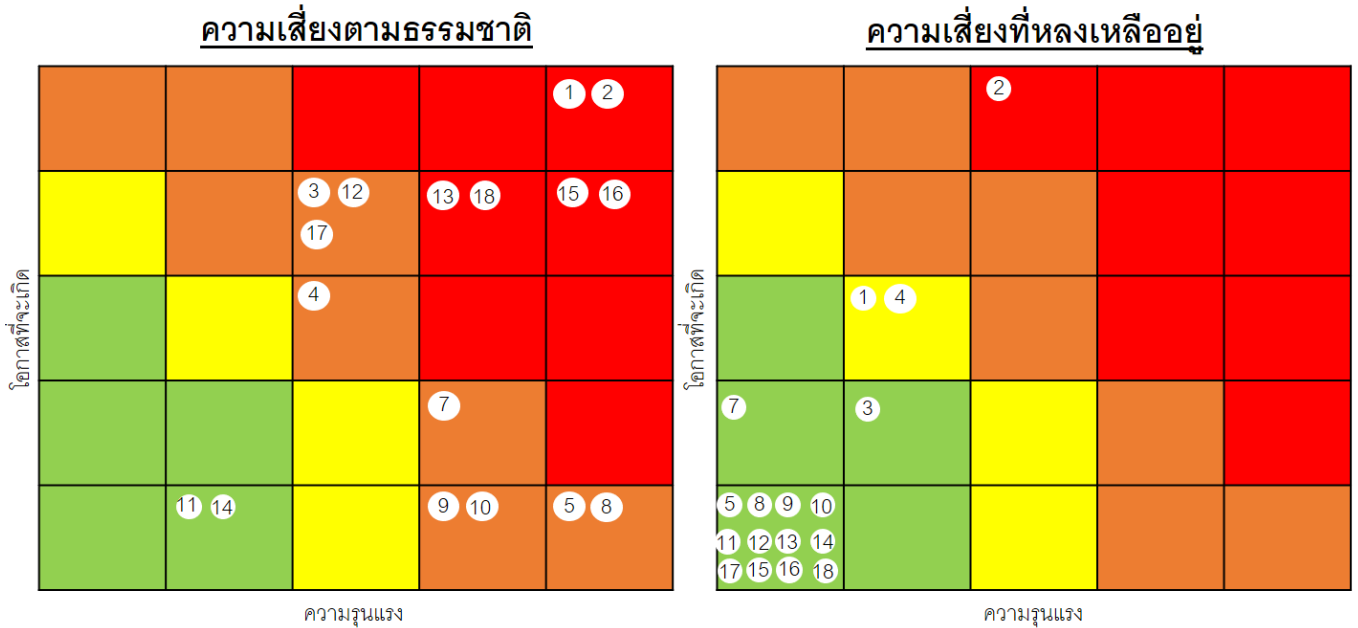
บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงการกำหนดมาตรการ การบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ

หากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และจะมีการพิจารณาโทษตามที่กำหนด ซึ่งถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณและข้อบังคับการทำงาน

รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

(Human Rights Due Diligence: HRDD)

ผลการประเมินความเสี่ยงประจำปี 2566



ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการประเมิน
สิทธิของแรงงาน
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน
3. การไม่เลือกปฏิบัติ
4. เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการเจรจาต่อรอง
5. แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ
6. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลพนักงาน
สิทธิของชุมชนและสิ่งแวดล้อม
7. มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต
8. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน
9. การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน
10. การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย
11. การซื้อที่ดิน

สิทธิของผู้บริโภคและลูกค้า
12. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
13. การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า
14. การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า
สิทธิของคู่ค้าและผู้รับเหมา
15. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
16. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน
17. จรรยาบรรณของคู่ค้า
18. การรักษาความลับของคู่ค้า

มาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิพนักงาน

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน - อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน - การไม่เลือกปฏิบัติ - เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง - แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ - ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลพนักงาน	- ปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน - มีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อควบคุมมาตรการด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน - ดำเนินการตามข้อกำหนด ISO 45001 , ISO 14001 ข้อกำหนด Coca-Cola อย่างเคร่งครัด - จัดให้มีการตรวจสอบสภาพพนักงานตามปัจจัยเสี่ยงเป็นประจำทุกปี - ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล - มีการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและนำแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต - อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน - การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน - การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย - การซื้อที่ดิน	- ปฏิบัติตามเงื่อนไขใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอย่างเคร่งครัด - ปฏิบัติตาม SOP และให้มีการดำเนินการตรวจติดตาม และตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อเฝ้าระวังตามกฎหมาย - ปฏิบัติตามข้อกำหนด ISO 45001 และ ISO 14001 อย่างเคร่งครัด - จัดทำคู่มือและซ่อมแผนฉุกเฉินร่วมกับชุมชน - มีการศึกษาประเมินความเสี่ยงแหล่งน้ำและศึกษาคุณภาพน้ำบาดาลทุกปี - มีการขออนุญาตใช้น้ำหรือสูบน้ำบาดาลอย่างถูกต้อง และดำเนินการตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด เรื่องช่วงเวลาและปริมาณการสูบ - ประเมินประเด็นทางด้านกฎหมายก่อนการจัดซื้อที่ดิน และมีการชี้แจงขั้นตอนการดำเนินงานให้ชุมชนรับทราบ

สิทธิคู่ค้าและผู้รับเหมา

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน - อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน - จรรยาบรรณของคู่ค้า - การรักษาความลับของคู่ค้า	- มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าและผู้รับเหมา ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน - จัดให้มีการอบรมคู่ค้าและผู้รับเหมาก่อนเข้าพื้นที่โรงงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างปลอดภัยในพื้นที่โรงงาน - กำหนดเงื่อนไขการจ้างงานให้คู่ค้าดำเนินการตามข้อกำหนดหรือระเบียบของบริษัทได้แก่ การเปิด Work Permit, ISO 45001, ISO 14001 และ ข้อกำหนด Coca-Cola อย่างเคร่งครัด - จัดให้มีการตรวจประเมินคู่ค้าและผู้รับเหมาด้านใบอนุญาตและสุขภาพในกรณีที่ต้องทำงานที่มีความเสี่ยง - ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

สิทธิลูกค้า

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า - สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า - การรักษาความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	- จัดให้มีการอบรมพนักงานให้มีการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายด้วยความเสมอภาค เพื่อให้มั่นใจว่าไม่ถูกไม่เลือกปฏิบัติ โดยปฏิบัติตามนโยบายความรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน - มีการจัดรับเรื่องร้องเรียนในทุกช่องทางที่โปร่งใส เข้าถึงได้ง่าย รวมถึงมีการดำเนินงานตรวจสอบ แก้ไข และติดตามข้อร้องเรียน - มีกระบวนการคัดกรองลูกค้าตามข้อกำหนดทางกฎหมาย - สำรวจความพึงพอใจของลูกค้า - ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การดำเนินงานด้านกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทฯ ไม่มีการฉีละเมิดสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา