

## นโยบายความรับผิดชอบต่อทางสังคมด้านแรงงาน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญต่อ ลูกจ้าง พนักงาน ที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้องค์กรเจริญเติบโต และก้าวหน้าในทางธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยบริษัทฯ มุ่งเน้นให้พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสิทธิไม่ต่ำกว่ากฎหมาย รวมถึงการมีสิทธิเสรีภาพตามหลักสิทธิมนุษยชน จึงได้มีประกาศนโยบาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านแรงงานบังคับ (Forced Labour) บริษัทฯ ให้ความสำคัญจึงได้มีนโยบายด้านการจ้างงานและบริหารจัดการแรงงานได้กำหนดให้สอดคล้องกับแนวทางมาตรฐานสากล สิทธิมนุษยชนสากล และสิทธิขั้นพื้นฐาน โดยบริษัทฯ จะไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ จะมีให้บุคคลใดในบริษัทฯ กระทำการบีบบังคับ ชื่นใจ ชูเกียรติ ใช้กำลังประทุษร้าย ยึดเอกสารประจำตัวบุคคลทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ หรือทรัพย์สิน หรือการใช้บทลงโทษให้ทำงานให้โดยไม่ได้สมัครใจ หรือการใช้หนี้สินเพื่อผูกมัดให้ทำงานให้ โดยมูลหนี้สินนั้นเป็นหนี้ที่มีขอบ ต่อลูกจ้างและพนักงานของบริษัทฯ สำหรับการจ้างงานหรือบรรจพพนักงาน จะเป็นไปตามคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ผลงาน และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ที่บริษัทฯ กำหนด

2. ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ (Discrimination) บริษัทฯ เคารพความแตกต่างและปฏิบัติต่อลูกจ้างและพนักงานของบริษัทฯ อย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เอื้อประโยชน์ หรือลิดรอนสิทธิอย่างไม่เป็นธรรมอันมีเหตุมาจาก เรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ/เพศสภาพ อายุ ความพิการหรือทุพพลภาพ แนวคิดทางการเมือง และสถานภาพการสมรส

3. แรงงานเด็ก (Child Labour) บริษัทฯ จะไม่มีการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ และไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้แรงงานผิดกฎหมาย และจะปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เรื่อง อายุขั้นต่ำของลูกจ้างและพนักงาน และกรณีแรงงานที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานได้ บริษัทฯ มีนโยบายไม่ใช้แรงงานผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าทำงาน

4. แรงงานหญิง (Labour Women) บริษัทฯ ตระหนักและให้ความสำคัญกับแรงงานหญิงที่อยู่ในระหว่างการตั้งครรภ์ หรืออยู่ระหว่างการให้นมบุตร โดยมุ่งเน้นด้านความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพของลูกจ้างหญิง หรือบุตร และให้ได้รับสิทธิไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการมีสิทธิเสรีภาพตามหลักสิทธิมนุษยชน รายละเอียดดังนี้

4.1 ลูกจ้างและพนักงานหญิงที่อยู่ในระหว่างการตั้งครรภ์ ที่มีลักษณะงานอันอาจมีผลกระทบต่อการทำงาน หรือหากมีความเห็นแพทย์ผู้รักษาให้ความเห็นว่าต้องมีการเปลี่ยนลักษณะงานที่ทำให้เหมาะสม ให้ลูกจ้างหญิงและพนักงาน แจ้งให้หัวหน้างานทราบเพื่อเปลี่ยนงานนั้น

4.2 บริษัทฯ จะสนับสนุน และส่งเสริมให้พนักงานที่มีบุตร เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และอนุญาตให้พนักงานพักเพื่อเก็บน้ำนมในช่วงให้นมบุตรได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยให้นับเป็นเวลาทำงาน และจะจัดสถานที่ให้เพื่อพักเก็บน้ำนม

4.3 บริษัทฯ จะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือสิทธิประโยชน์เพราะเหตุจากการมีครรภ์

5. แรงงานสัมพันธ์ (Labour relations) บริษัทฯ จะเคารพเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรหรือเข้าร่วมองค์กรของพนักงาน และจะไม่แทรกแซงหรือขัดขวางการดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่ชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้างและพนักงานของบริษัทฯ

6. ด้านการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) บริษัทฯ จะดำเนินการเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาด้านการล่วงเกิน หรือคุกคามทางเพศ โดยมีนโยบายแนวปฏิบัติ ด้านมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาลูกจ้างถูกคุกคาม ล่วงเกินหรือได้รับความเดือดร้อน รำคาญทางเพศ ในการทำงานเป็นการเฉพาะ

7. ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน (Workplace Violence) บริษัทฯ จะดำเนินการเพื่อไม่ให้เกิดการใช้ความรุนแรง โดยจัดทำมาตรการป้องกันและยุติการใช้ความรุนแรงในสถานประกอบกิจการเป็นแนวทางปฏิบัติเป็นการเฉพาะ

8. ความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health) บริษัทฯ จะดำเนินการให้พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายที่กำหนด โดยกำหนดสิทธิหน้าที่ของนายจ้างลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกำหนดให้ลูกจ้างและพนักงานของบริษัทฯ หากพบว่างานใดอาจเป็นอันตรายจากสภาพเครื่องจักร เครื่องมือ สภาพแวดล้อมหรือไม่มีมาตรการด้านความปลอดภัยที่เพียงพอสามารถปฏิเสธการทำงานนั้นได้ โดยให้แจ้งต่อหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ทุกระดับ และให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขอันตราย นั้น โดยทันที และให้หัวหน้างานจัดงานที่เหมาะสมตามความรับผิดชอบของพนักงานระหว่างรอการแก้ไข โดยจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติเป็นการเฉพาะ

ประกาศ ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2565

พลตรี



(พิชิต รัตกุล)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร