

นโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

กลุ่มบริษัทดับบลิวเอชเอ ประกอบด้วย 4 ธุรกิจหลัก ได้แก่ โลจิสติกส์ การพัฒนานิคมอุตสาหกรรม สาธารณูปโภคและพลังงาน และการให้บริการด้านดิจิทัล (กลุ่มบริษัทฯ) ตระหนักถึงและเคารพสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มบริษัทฯ มีการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมายและนำหลักสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights; UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact หรือ UNGC) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; UNGP) รวมถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) มาเป็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่มูลค่าของกลุ่มบริษัทฯ

ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุน รวมถึงการดำเนินกิจกรรมของพนักงาน ผู้รับเหมา และคู่ค้าทางธุรกิจ

แนวทางปฏิบัติ

1. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ

กลุ่มบริษัทฯ จะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกร้องหรือรับเงินประกันบัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากลูกจ้าง ไม่ว่าเมื่อเข้าทำงาน หรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้ รวมทั้งไม่ใช้การลงโทษทางกาย หรือการคุกคามจากการถูกกระทำรุนแรง หรือรูปแบบอื่นๆ ของการข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา เป็นมาตรการด้านระเบียบวินัยหรือการควบคุม

2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

กลุ่มบริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และจะไม่ให้หรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

กลุ่มบริษัทฯ จะไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งกลุ่มบริษัทฯ จะจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งกลุ่มบริษัทฯ จะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

4. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

กลุ่มบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งของกลุ่มบริษัทฯ และคู่ค้าธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้าง และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของคู่ค้าธุรกิจและกลุ่มบริษัทฯ ให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

5. แนวปฏิบัติด้านการแบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

กลุ่มบริษัทฯ มีนโยบายความอดทนเป็นศูนย์ในด้านการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ กลุ่มบริษัทฯ จะไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน และจะไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทักษะทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่นๆ

6. แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

กลุ่มบริษัทฯ จะเคารพสิทธิลูกจ้างและการให้เสรีภาพ ในการเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสมาคม สหภาพ สหพันธ์ต่างๆ การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง และจะไม่ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งให้มีการอำนวยความสะดวก และจะปฏิบัติต่อตัวแทนนั้นเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ

7. แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตแรงงาน วันลา และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

กลุ่มบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของกลุ่มบริษัทฯ ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต กลุ่มบริษัทฯ ได้จัดวันหยุดประจำปี วันลาประเภทต่างๆ รวมถึงวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง ตามนโยบายกลุ่มบริษัทฯ ให้กับพนักงาน ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดยจะทุ่มเทในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการทบทวน พัฒนา และปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

8. แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อดูแลลูกจ้างเกี่ยวกับการถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

กลุ่มบริษัทฯ ห้ามการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ รวมถึงการคุกคาม และการล่วงละเมิดทางเพศ กลุ่มบริษัทฯ ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกิดรักกัน และมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของกลุ่มบริษัทฯ ถูกคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด รวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากลูกจ้างถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ กลุ่มบริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่ทำให้เกิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

9. แนวปฏิบัติด้านการค้ำหนุน

กลุ่มบริษัท ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่ออย่างสูง โดยเฉพาะการห้ามยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการค้ำหนุน พนักงานทุกคนได้รับการว่าจ้างจากการสมัครงานโดยความสมัครใจ ไม่ได้จากการถูกคุกคาม ลักพาตัว บังคับขู่เข็ญแต่อย่างใด กลุ่มบริษัท สนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตั้งแต่การจ้างงานจนการสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงาน ดังที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือดีกว่าข้อกำหนดทางกฎหมาย เพื่อความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการดูแลเป็นอย่างดีตามนโยบายกลุ่มบริษัท

10. แนวปฏิบัติด้านค่าครองชีพ และค่าตอบแทนการทำงาน

กลุ่มบริษัท มีความมุ่งมั่นในการจ่ายค่าจ้าง ค่าครองชีพ และค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง อย่างเป็นธรรมและอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงาน และครอบครัว กลุ่มบริษัท ดำเนินการสำรวจค่าจ้าง ค่าครองชีพ และค่าตอบแทนในภาพรวมเพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนได้รับค่าตอบแทนการทำงานเท่ากับหรือไม่น้อยกว่าค่าครองชีพ กลุ่มบริษัท มีความมุ่งมั่นในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานอย่างเท่าเทียมในลักษณะงานเดียวกันไม่ว่าเป็นพนักงานหญิงหรือพนักงานชาย รวมถึงจะให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้ รวมถึงค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับตามกฎหมายด้วย

11. แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

กลุ่มบริษัท มีความมุ่งมั่นที่จะไม่ให้ลูกจ้างปฏิบัติงานนานเกินกว่าเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน โดยระยะเวลาไม่เกินเวลาของแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่างๆ วันพักร้อน และอื่นๆ กับพนักงาน ตามที่กฎหมายกำหนด

12. แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

กลุ่มบริษัท ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีการเลิกจ้าง (ทั้งกรณีการเลิกจ้างรายบุคคลหรือการเลิกจ้างจำนวนมาก) ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

- กลุ่มบริษัท จะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง
- ลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

13. แนวปฏิบัติสำหรับการเคารพสิทธิลูกค้า

กลุ่มบริษัท มุ่งมั่นที่จะพัฒนาและส่งเสริมโครงการและบริการที่ดี มีคุณภาพ มีมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีเงื่อนไขที่เป็นธรรมให้แก่ลูกค้า โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อลูกค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง และมุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้กับลูกค้า อีกทั้งกลุ่มบริษัท ให้ความสำคัญและความเคารพต่อความเป็นส่วนตัวของข้อมูลของลูกค้า และปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

14. แนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ ผู้รับเหมา ในห่วงโซ่อุปทาน

กลุ่มบริษัท สนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าทางธุรกิจ รวมถึงคู่ค้าและผู้รับเหมา ซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดและสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้าและผู้รับเหมาทุกรายอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัท อย่างเคร่งครัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

- ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม
- ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงาน การไม่บังคับใช้แรงงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- เคารพในความเสมอภาคของบุคคล และหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและการดำเนินการใดๆ ในการจ้างงานที่อาจก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่องอายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ
- การเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน และความสนใจทางการเมือง
- สนับสนุนสภาพการจ้างงานที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และ
- ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของคู่ค้าและผู้รับเหมาทุกรายสามารถควบคุมและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้ กลุ่มบริษัท จะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าและผู้รับเหมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น โดยวิธีการประเมินผ่านแบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงคู่ค้า การลงพื้นที่สำรวจโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และการแจ้งเบาะแสในช่องทางการร้องเรียนของบริษัท เป็นต้น

15. แนวปฏิบัติสำหรับชุมชน

กลุ่มบริษัท ตระหนักถึงผลกระทบอันอาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจที่นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนของชุมชนในท้องถิ่น กลุ่มบริษัท จึงทำการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และชุมชน โดยจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้สถานประกอบการของกลุ่มบริษัท สามารถแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจเพื่อนำไปสู่การแก้ไขและเยียวยาข้อกังวลต่างๆ ต่อไป ทั้งนี้ กลุ่มบริษัท มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมเศรษฐกิจของชุมชนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ พร้อมทั้งจะเติบโตไปพร้อมกัน โดยดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชน และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้แก่ชุมชน

16. แนวปฏิบัติสำหรับกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

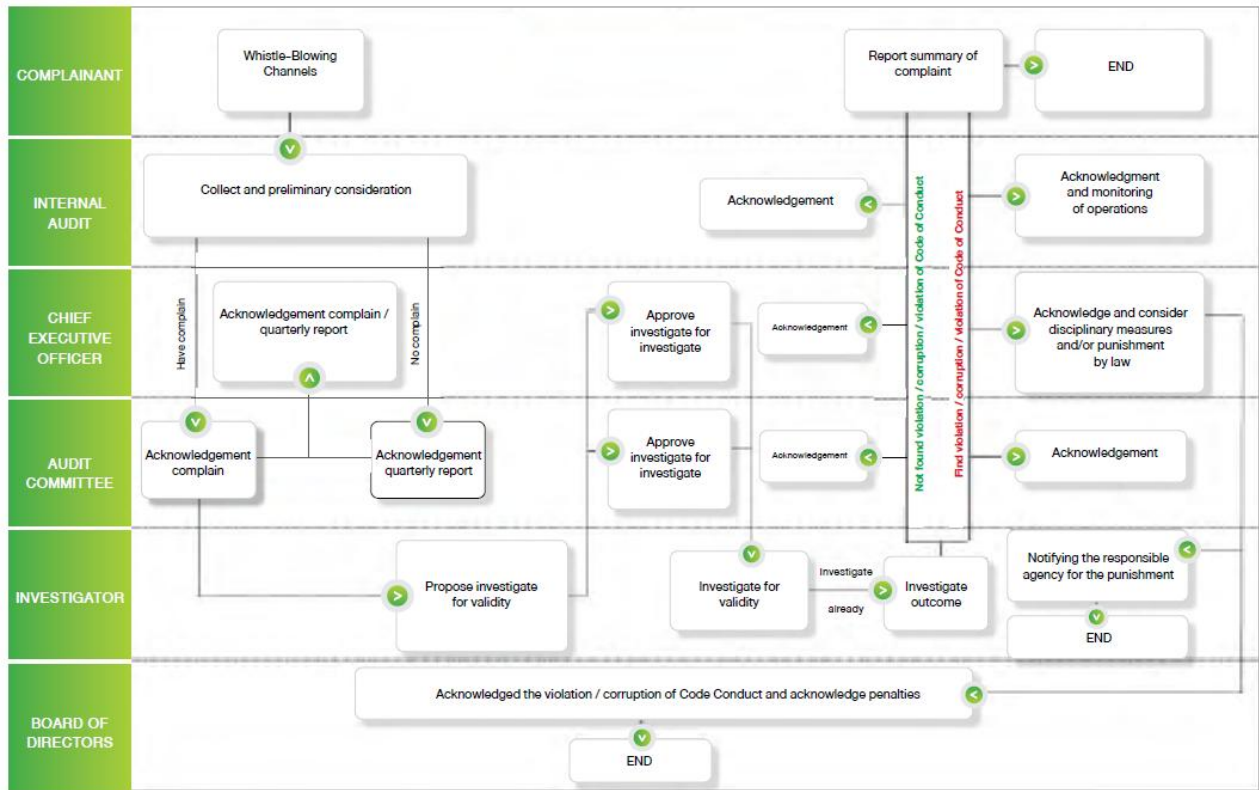
กลุ่มบริษัท จะพัฒนาระบบและกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ภายในกลุ่มบริษัท และกิจการที่กลุ่มบริษัท มีอำนาจบริหารจัดการ รวมไปถึงห่วงโซ่อุปทาน เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ประเมินผลกระทบ และกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบ รวมทั้งมาตรการเยียวยาและกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม หรือมีความชอบธรรม หรือได้รับการยอมรับทั่วไป นอกจากนี้ ยังจะจัดให้มีการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน และการรายงานและเปิดเผยข้อมูลอย่างสม่ำเสมอด้วย

17. มาตรการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

17.1. กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

กระบวนการด้านล่างนี้แสดงให้เห็นวิธีการและมาตรการการสอบสวนกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนเมื่อได้รับแจ้ง

เบาะแสหรือข้อร้องเรียนในทุกกรณี รวมถึงกรณีการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดทางเพศ โดยพนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง กรณีพบการกระทำผิดผิด จะมีการพิจารณาโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด



17.2. ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

บริษัทฯ ได้เปิดช่องทางให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ดังนี้

- เว็บไซต์บริษัทฯ :
https://www.wha-group.com/th/corporate-governance/corporate-governance?form=whistle_blowing#contact
- กล่องรับความคิดเห็น : ส่งถึง ฝ่ายตรวจสอบภายใน
- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ :
ส่งถึง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท ceo_office@wha-group.com
ส่งถึง คณะกรรมการตรวจสอบทั้งคณะ auditcommittee@wha-group.com

กลุ่มบริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าและผู้รับเหมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลกระทบ และบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยการสำรวจผ่านแบบฟอร์ม การลงพื้นที่ตรวจสอบโดยไม่แจ้งล่วงหน้า เป็นต้น นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติดังกล่าว เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่พนักงานทุกระดับจะต้องรับทราบและมีความเข้าใจ กลุ่มบริษัทฯ จึงมีความมุ่งมั่นที่

จะสื่อสารนโยบายฉบับนี้และเจตนารมณ์ของนโยบายไปยังพนักงานทุกคน คู่ค้า และผู้รับเหมาของกลุ่มบริษัท ผ่านกระบวนการ

- การปฐมนิเทศพนักงานใหม่
- การอบรมพนักงานทุกคนเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน (รวมถึง การแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ และการคุกคาม)
- การสื่อสารผ่านผู้บริหารขององค์กร
- การสื่อสารผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยผ่านช่องทางสารสนเทศ Intranet และ Website ของกลุ่มบริษัท
- การสื่อสารผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้า และผู้รับเหมาของกลุ่มบริษัท

นโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ได้รับการพิจารณาปรับปรุงและอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2568



(นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์)
ประธานคณะกรรมการบริษัท

