

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ฟอรัท คอร์पोเรชั่น จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักดีว่าบุคคลทุกคนมีคุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ เท่าเทียมกัน บริษัทฯ มุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและปลูกฝังให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของบริษัทฯ ตระหนักและปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และการกำกับ ดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจนดูแลบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยเท่าเทียมกัน ครอบคลุมในเรื่อง การปกป้อง การเคารพ และการเยียวยาจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ กำหนดขึ้นโดยมีกรอบแนวทางมาจากหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)

1. ขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และทางอ้อมผ่านกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯย่อย และบริษัทร่วมทุนที่อยู่ในอำนาจการบริหารจัดการของบริษัทฯ และสนับสนุนให้พันธมิตรทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) อาทิ คู่ค้า ลูกค้า ผู้รับเหมาชั้นต้น ผู้รับเหมาช่วงตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ปฏิบัติตามให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2. นิยาม

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาค ที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด (ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

การใช้แรงงานบังคับ (Forced Labor) หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัย วิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือการบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ เป็นผลให้ บุคคลทำงานอย่างไม่เต็มใจหรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ (ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

การใช้แรงงานเด็ก (Child Labor) หมายถึง การให้เด็กทำงานจนทำให้สูญเสียการดำเนินชีวิตในวัยเด็ก รวมถึงการบั่นทอนศักยภาพและความภาคภูมิใจของเด็ก ซึ่งเป็นอันตรายต่อการพัฒนาทางร่างกายและ จิตใจของเด็ก รวมทั้งการให้เด็กทำงานซึ่งเป็นอันตรายต่อสภาพจิตใจ ร่างกาย สังคมและศีลธรรมของเด็ก ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาโดยสูญเสียโอกาสในการเข้าเรียนในโรงเรียน มีพันธะทำให้เด็กต้องออกจากโรงเรียนอย่างถาวร หรือทำให้เด็กต้องเรียนไปด้วยทำงานไปด้วย ทำให้เด็กมีชั่วโมงการทำงานที่ ยาวนาน และทำงานหนัก (ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) หมายถึง ประชากรที่มีความอ่อนแอ หรืออ่อนด้อยในการรับมือกับปัญหาที่เกิดจากความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทั้งนี้ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะเปราะบางของประชากรประกอบด้วยลักษณะทางธรรมชาติและสุขภาพ การเป็นชนกลุ่มน้อย การถูกจ้องจ้องหรือจำกัดอิสรภาพ ความยากจน และความไม่เป็นธรรมเชิงโครงสร้าง ซึ่งประชากรเหล่านี้ มักไม่ได้รับการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชน (ที่มา: สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน)

ตามบริบทในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ กลุ่มเปราะบางอาจหมายถึง เด็ก หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ แรงงานต่างด้าว แรงงานตามสัญญาจ้าง และชุมชนในท้องถิ่น เป็นต้น

ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) หมายถึง กิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกัน เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับบริษัทฯ ตลอดทั้งกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ โดยมีขั้นตอนของกระบวนการสร้างคุณค่าที่ ต่อเนื่องกันเป็นทอด ๆ เหมือนห่วงโซ่ของกิจกรรมที่มีความเกี่ยวพันกัน เพื่อสร้างประโยชน์สุดท้ายใน ผลิตภัณฑ์หรือบริการ เพื่อส่งต่อไปยังลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสีย

(Stakeholder) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจาก การดำเนินงานของบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบในเชิงบวกหรือลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

3. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บุคคลทุกคนมีคุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องร่วมกันส่งเสริม ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน โดยยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายดังนี้

- 3.1 ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมเป็นธรรมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา การแสดงออกทางความคิด สภาพร่างกาย ฐานะ ชาติตระกูล หรือความแตกต่างใด ๆ
- 3.2 ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน ของผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3.3 สนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน ดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 3.4 สื่อสารและทำความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า
- 3.5 ติดตาม ตรวจสอบ การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม
- 3.6 จัดให้มีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน และการเก็บรักษาข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอ
- 3.7 เปิดเผยข้อมูลความคืบหน้าการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ผ่านรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) และเว็บไซต์ของบริษัทฯ หรือช่องทางอื่นที่เหมาะสม

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ครอบคลุมสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ที่สำคัญของบริษัทฯ ได้แก่

- 1) พนักงาน ประกอบด้วย พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว 2) ลูกค้า 3) คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ
- 4) สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางการดำเนินงานกับ ผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ดังนี้

- 1) สิทธิของพนักงาน: จัดให้มีสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายภายในองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสรับผู้พิการเข้า ทำงานกับบริษัทฯ และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานทุกคน ปราศจากการข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อ ปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
- 2) ลูกค้า: ให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของลูกค้า ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อและเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ ปราศจากการข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ

รวมถึงเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของ ลูกค้าผ่านการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และระบบรักษาความปลอดภัยของ ข้อมูลที่มีมาตรฐาน

- 3) สิทธิของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ: ส่งเสริมให้มีการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามที่กฎหมายกำหนดและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงาน รวมทั้งการกำหนดชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยของแรงงาน ปราศจากการใช้แรงงานผิดกฎหมาย หรือการข่มขู่คุกคาม แรงงานในทุกรูปแบบ
- 4) สิทธิของสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม: ดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยเคารพสิทธิของสังคมและชุมชน ตลอดจนยกระดับมาตรฐานการครองชีพ สุขภาพและ ความปลอดภัยของชุมชน ดูแลรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงาน โดย ควบคุมผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด

4. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น บริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติด้าน สิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล อันประกอบด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในด้านต่าง ๆ และ สิทธิในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทของบริษัทฯ ตลอดจนติดตามดูแลให้เกิดการปฏิบัติที่สอดคล้อง กันตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ

- 4.1.1 ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ
- 4.1.2 ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ ไม่มีการลงโทษทางการเงิน (Debt bondage) เช่น การก่อภาระหนี้ผูกพัน การไม่จ่าย การค้างจ่าย หรือการจ่ายค่าจ้างล่าช้าเพื่อเป็นข้อผูกมัดให้พนักงานทำงานให้บริษัทฯ
- 4.1.3 ไม่เรียกร้องหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากพนักงาน เพื่อแลกกับการทำงาน หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 4.1.4 ไม่ลงโทษข่มขู่ หรือคุกคาม หรือกระทำรุนแรงในรูปแบบใด ๆ โดยการข่มเหงทางร่างกาย วาจา หรือจิตใจ
- 4.1.5 ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว เช่น การห้ามพนักงานออกจากสถานที่ทำงานหรือที่พัก การกีดกันพนักงานจากชีวิตในชุมชนและสังคม
- 4.1.6 ไม่ใช้แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ
- 4.1.7 ไม่รัดรอนสิทธิและผลประโยชน์อื่นใด หรือปฏิเสธในการให้สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต

4.2 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

- 4.2.1 ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
- 4.2.2 ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและพัฒนาการของเด็ก
- 4.2.3 ไม่ว่าจ้างแรงงานหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่ถูกพรากจากผู้ปกครองโดยไม่ได้รับความยินยอม
- 4.2.4 ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่มีผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

4.3 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

- 4.3.1 ไม่ให้พนักงานหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.3.2 จ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานทั้งชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่อยู่ในระดับค่าจ้างหรือตำแหน่งงานเดียวกัน
- 4.3.3 จัดให้พนักงานที่มีครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
- 4.3.4 จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อพนักงานที่มีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงที่ให้นมบุตร
- 4.3.5 ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

4.4 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานต่างด้าว

- 4.4.1 ว่าจ้างและสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- 4.4.2 จัดให้มีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยภาษาที่แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจได้
- 4.4.3 จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีหลักฐานในการจ่ายค่าตอบแทนทุกครั้ง

4.5 แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน

- 4.5.1 จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน
- 4.5.2 จัดอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ตลอดจนมีการจัดอบรมด้านความปลอดภัย เพื่อดูแลให้พนักงานตระหนักรู้และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

4.6 แนวปฏิบัติด้านโอกาสที่เท่าเทียม ไม่แบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

- 4.6.1 ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน ต้องพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ
- 4.6.2 ในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การโอนย้ายหน้าที่งาน ต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ
- 4.6.3 จัดให้มีการพัฒนาพนักงานอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ๆ และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน
- 4.6.4 กำหนดและเปิดเผยการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้
- 4.6.5 ไม่แทรกแซง ขัดขวาง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของพนักงาน ด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ
- 4.6.6 ไม่เลิกจ้าง หรือการให้เกษียณอายุการทำงาน ด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ

4.7 แนวปฏิบัติด้านการป้องกันความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิด

- 4.7.1 ไม่กระทำความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิดต่อบุคคลใดในทุกรูปแบบ
- 4.7.2 ไม่กระทำการที่เป็นการใช้อำนาจไม่พึงประสงค์ หรือกระทำการที่สื่อไปในทางเพศ ที่อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญ อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยามสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย น่าเกรงกลัวไม่เป็นมิตร ก้าวร้าว การแทรกแซงการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบด้วยเหตุผลผลกระทบต่อการจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณา ค่าตอบแทน

4.8 แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

- 4.8.1 จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา และผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.8.2 มีหลักฐานการจ่ายค่าตอบแทนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีรายละเอียดอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนค่าตอบแทนและรายการต่าง ๆ ที่ได้รับในแต่ละครั้ง รวมถึงค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมาย
- 4.8.3 จัดให้พนักงานได้รับสิทธิประกันสังคมหรือสวัสดิการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.8.4 จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามความสมัครใจของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เงินสะสมที่หักจากค่าจ้างของพนักงาน และเงินสมทบที่บริษัทฯ ออกให้ เพื่อให้พนักงานมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามเกษียณอายุ ออกจากงาน ทุพพลภาพ หรือเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวกรณีที่พนักงานเสียชีวิต

4.9 แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

- 4.9.1 ระบุเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานตามปกติให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน และจัดให้มีชั่วโมงการทำงานรวมถึงการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.9.2 มีการบันทึกเวลาการทำงานอย่างถูกต้องเป็นระบบ
- 4.9.3 กำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหารอย่างเหมาะสม
- 4.9.4 การให้สิทธิในวันลาต่าง ๆ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาทิว และอื่น ๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้งจัดให้มีวันหยุดตามประเพณีที่กฎหมายกำหนด

4.10 แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการรวมตัวกันโดยสันติเพื่อเจรจาต่อรอง

- 4.10.1 เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ ของบริษัทฯ ได้
- 4.10.2 เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสมาคม หรือชมรมต่าง ๆ โดยการรวมตัวกันจะต้องกระทำด้วยสันติและปราศจากอาวุธ ไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า
- 4.10.3 ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกันของพนักงาน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้นกระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือป้องกันมิให้กระทำผิดกฎหมายหรืออรรถาบรรณทางธุรกิจ

4.11 แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

- 4.11.1 ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร
- 4.11.2 ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง ต้องแจ้งให้พนักงานทราบก่อนการเลิกจ้าง รวมทั้งจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

5. การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

- 5.1 การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA) บริษัทฯ ต้องมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ รวมทั้ง กลุ่มเปราะบางที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ อย่างครอบคลุมทั่วถึง โดยมีการติดตามและประเมินความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชนเป็นระยะ
- 5.2 การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) บริษัทฯ ต้องมีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อระบุความเสี่ยงและ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งห่วงโซ่คุณค่า โดยมีการป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดหรืออาจเกิดจากการประกอบธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทฯ จะต้องสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง เคารพ และเยียวยา ด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่าง เหมาะสมและเพียงพอ

6. การรับข้อร้องเรียน

- 6.1 จัดให้มีช่องทางแจ้งข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสกรณีที่พบเห็นหรือรับทราบการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านระบบการรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ และช่องทางอื่น ๆ ที่บริษัทกำหนด เช่น ผ่านทาง Email <https://www.forth.co.th/whistleblowing/>
- 6.2 จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนหลังจากที่ได้รับแจ้งจากพนักงาน และ/หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการ บรรเทา หรือแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม
- 6.3 ดำเนินการสืบข้อเท็จจริงและสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีการคุ้มครองสิทธิพนักงานหรือบุคคล อื่นที่รับจ้างทำงานให้แก่บริษัทฯ อย่างเป็นธรรม ตามจรรยาบรรณและหลักการกำกับดูแลกิจการ ของบริษัทฯ

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 และสามารถกำหนดมาตรการเพื่อป้องกัน และบรรเทาผลกระทบ รวมถึงการเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7.2 ดำเนินการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่มีความเสี่ยงและความรุนแรงของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในระดับที่สูงเป็นลำดับแรกซึ่ง รวมถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมที่หากไม่ได้รับการเยียวยาในทันทีจะไม่สามารถแก้ไขเยียวยาได้ ตามด้วยผู้ที่ได้รับผลกระทบกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญและความรุนแรง ของผลกระทบที่เกิดขึ้น

8. การติดตาม

- 8.1 มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ตลอดจนส่งเสริมให้คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจมีการตรวจประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านแรงงานและด้านสิทธิมนุษยชน

- 8.2 กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ติดตามกรณีเกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งรวบรวมและจัดทำรายงานเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป
- 8.3 กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล และคณะกรรมการบริษัท ตามลำดับ

9. การรายงานต่อสาธารณชน

การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของการรายงานด้าน การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Development Reporting) ผ่านรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) และเว็บไซต์ของบริษัทฯ หรือการเปิดเผยประชาสัมพันธ์ในช่องทางอื่นที่เหมาะสม

10. การตระหนักถึงความสำคัญ

บริษัทฯ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนในบริษัทฯ ตลอดจนคู่ค้า และพันธมิตรทาง ธุรกิจเข้าใจถึงสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่ตนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานพึงได้รับ รวมถึงร่วมกัน ป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำระบบการฝึกอบรม ด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน



(นายสนธิ วรปัญญา)
ประธานกรรมการบริษัท