



นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท ฟอรัค คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

บริษัท ฟอรัค คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) มุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติกับพนักงานอย่างเป็นมาตรฐาน เคารพในสิทธิมนุษยชน สิทธิและเสรีภาพ และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งบริษัทฯ ยังมุ่งมั่นปลูกฝังให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของบริษัทฯ ตระหนักและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักการทำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทฯ ยึดมั่นในการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน เคารพและปฏิบัติตามบุคลากรทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนการเยียวยาจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

นโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ จัดทำขึ้นโดยยึดหลักการและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระดับสากล ประกอบด้วยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) และมาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labor Standard) ของกระทรวงแรงงาน

1. ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุน รวมถึงการดำเนินกิจกรรมของพนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกันตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)

2. บทบาทและหน้าที่

บริษัทฯ กำหนดให้คณะกรรมการบริษัทกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายสิทธิมนุษยชน และสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและการสนับสนุนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ถูกต้อง มีมาตรฐาน และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงธรรมาภิบาลและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงธรรมาภิบาลและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

ทำหน้าที่กำหนดและทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชน กลยุทธ์ แผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งกำกับดูแลและส่งเสริมให้การดำเนินงานและการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้บริหารระดับสูง

วางแผนกลยุทธ์และแนวการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด สร้างความตระหนักรู้แก่บุคลากรทุกระดับ พร้อมทั้งติดตามการปฏิบัติงานของพนักงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้กรรมการผู้จัดการทราบอย่างสม่ำเสมอ

2.3 พนักงาน

ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน แนวปฏิบัติ และข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ และแจ้งเหตุการณ์ที่อาจเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนผ่านช่องทางที่บริษัทฯ กำหนด และให้ความร่วมมือในการสืบสวนหาข้อเท็จจริงเมื่อมีการร้องเรียน

- 2.4 คู่ค้า ผู้รับเหมา ผู้ให้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น
ยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ ในการดำเนินธุรกิจร่วมกัน พร้อมทั้ง
ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิ
มนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

3. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล อันประกอบด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในด้านต่าง ๆ และ สิทธิในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทของบริษัทฯ ตลอดจนติดตามดูแลให้เกิดการปฏิบัติที่สอดคล้องกันตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า รายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เสรีภาพ และความเสมอภาคอย่างเป็นรูปธรรม โดยปฏิเสธการเลือกปฏิบัติ อันเกิดมาจากความหลากหลายทางเชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ภาวะทางร่างกายหรือจิตใจ รสนิยมทางเพศ ฐานะทางสังคม แนวโน้มทางการเมือง หรือความคิดเห็นส่วนบุคคลในประเด็นอื่น ๆ
- 3.2 บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า โดยหลีกเลี่ยงการดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 3.3 บริษัทฯ ไม่สนับสนุนการใช้แรงงานที่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน อันได้แก่ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานต่างด้าว การใช้แรงงานกลุ่มเปราะบาง การคุ้มครองสิทธิแรงงานหญิง
- 3.4 บริษัทฯ มุ่งมั่นเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน ได้แก่การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในธุรกิจของบริษัทฯ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของชุมชนเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
- 3.5 บริษัทฯ สร้างจิตสำนึกและความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยการถ่ายทอดความรู้และหลักการผ่านการอบรมและการสื่อสารในช่องทางต่าง ๆ ของบริษัทฯ ตั้งแต่ผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนสังคมและชุมชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดเข้าใจถึงสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่ตนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพึงได้รับ รวมถึงร่วมกันป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ให้เกิดขึ้น
- 3.6 บริษัทฯ จัดให้มีระบบการติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งดำเนินมาตรการควบคุมและลดความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบ รวมถึงสร้างความมั่นใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและยั่งยืน
- 3.7 บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและแจ้งเบาะแสด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและปกป้องตัวตนของผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาละเมิดสิทธิมนุษยชน และเยียวยาจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

4. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายนี้ครอบคลุมสิทธิของกลุ่มเป้าหมายหลัก 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) พนักงานทุกประเภท (พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว) 2) ลูกค้า 3) คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ 4) สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางปฏิบัติเฉพาะกลุ่มดังนี้

4.1 สิทธิของพนักงาน

- 4.1.1 ส่งเสริมความเท่าเทียม ดำเนินงานด้วยความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สติปัญญา ศาสนา ภาวะทางร่างกายหรือจิตใจ รสนิยมทางเพศ ฐานะทางสังคม แนวโน้มทางการเมือง หรือความคิดเห็นส่วนบุคคลในประเด็นอื่น ๆ
- 4.1.2 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และคำนึงถึงอาชีวอนามัยในการปฏิบัติงาน
- 4.1.3 ไม่สนับสนุนการใช้แรงงานที่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน อันได้แก่ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานต่างด้าว การใช้แรงงานกลุ่มเปราะบาง การคุ้มครองสิทธิแรงงานหญิง
- 4.1.4 จ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และเทียบเคียงได้กับบริษัทอื่นในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน
- 4.1.5 ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพและศักยภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ
- 4.1.6 จัดให้มีช่องทางที่เปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำมาปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง

4.2 สิทธิของลูกค้า

- 4.2.1 ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม ปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ
- 4.2.2 วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ และให้บริการที่ปลอดภัยและมีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 4.2.3 จัดการการเก็บ รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลและรักษาความเป็นส่วนตัวของลูกค้าให้สอดคล้องกับพ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- 4.2.4 จัดให้มีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนที่เป็นธรรมและมีการบรรเทาหรือแก้ไขผลกระทบอย่างเหมาะสม

4.3 สิทธิของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ

- 4.3.1 ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม ปฏิบัติต่อคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจทุกรายอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ
- 4.3.2 ไม่ใช้อำนาจต่อรองที่ไม่เป็นธรรมในการบีบบังคับราคาหรือเงื่อนไขทางธุรกิจ
- 4.3.3 ส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและยึดมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระดับสากลเป็นแนวทางในการปฏิบัติขององค์กร
- 4.3.4 จัดให้มีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนที่เป็นธรรมและมีการบรรเทาหรือแก้ไขผลกระทบอย่างเหมาะสม

4.4 สิทธิของสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

- 4.4.1 ดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง โดยมุ่งมั่นลดผลกระทบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด
- 4.4.2 ให้ความสำคัญและเคารพสิทธิของชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในธุรกิจ
- 4.4.3 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของชุมชนเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

5. การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

- 5.1 บริษัทฯ มีการระบุและประเมินความเสี่ยง รวมถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน อีกทั้งยังมีการกำหนดแนวทางในการจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยบริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ
- 5.2 จัดให้มีกระบวนการติดตามความคืบหน้าผลการดำเนินงานและประเมินประสิทธิภาพของมาตรการป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
- 5.3 ส่งเสริมให้ลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจมีการตรวจประเมินผลการดำเนินงานและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ
- 5.4 กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงธรรมาภิบาลและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัท ตามลำดับ

6. การรับข้อร้องเรียนและมาตรการเยียวยาผลกระทบ

- 6.1 การรับข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน
 - 6.1.1 จัดให้มีช่องทางแจ้งข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสกรณีที่พบเห็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนผ่านเว็บไซต์ และช่องทางอื่น ๆ ที่บริษัทฯ กำหนด เช่น ผ่านทาง Email Whistleblow@forth.co.th หรือช่องทาง <https://www.forth.co.th/whistleblowing/>
 - 6.1.2 จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูล สืบข้อเท็จจริงและสอบสวนอย่างเป็นธรรม พร้อมรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการบรรเทาหรือแก้ไขผลกระทบอย่างเหมาะสม
 - 6.1.3 จัดให้มีการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร้องเรียนอย่างรัดกุม ตามจรรยาบรรณและหลักการทำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ
- 6.2 มาตรการเยียวยาผลกระทบ
 - 6.2.1 ดำเนินการประเมินผลกระทบของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่ถูกร้องเรียนจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้บริษัทฯ เข้าใจและสามารถกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ รวมถึงเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 6.2.2 ดำเนินการบรรเทาและเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญและความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น

7. การเปิดเผยข้อมูลและการรายงาน

บริษัทฯ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างโปร่งใส ผ่านแบบ 56-1 One Report (รายงานประจำปี) เว็บไซต์ของบริษัทฯ และช่องทางสื่อสารอื่นๆ ที่เหมาะสม