

# นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน

ของ

บริษัท จัสมิน เทคโนโลยี โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย



## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท จัสมิน เทคโนโลยี โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (เรียกว่า“บริษัทฯ”) เคารพต่อสิทธิมนุษยชนทุกประการ ตระหนักถึงความสำคัญที่มีสิทธิติดตัวมาแต่กำเนิด มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกัน บริษัทฯ มีความยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งบริษัทฯ เคารพหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักและแนวทางปฏิบัติตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nations) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจ และสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อตกลงระหว่างประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดภัยจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานขึ้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน และแสดงถึงความเสมอภาคและเท่าเทียมของกลุ่มบุคคลทุกกลุ่มในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัท

### 1. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิด หรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- 2) เพื่อปกป้องพนักงานจากการเลือกปฏิบัติ และการถูกคุกคามทุกประเภท
- 3) เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้โอกาสพนักงานสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน
- 4) เพื่อบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

### 2. ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ มีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ โดยให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด

บริษัทฯ มุ่งหวังและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน ให้การสนับสนุนและปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้

### 3. คำนิยาม

- 1) **สิทธิมนุษยชน** หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ภาษา ศาสนา หรือสถานะอื่นใด โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกัน และถูกรักษาไม่ให้อื่นล่วงละเมิดได้
- 2) **ความหลากหลาย** หมายถึง ความหลากหลายทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ
- 3) **การยอมรับความแตกต่าง** หมายถึง การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน เป็นองค์กรซึ่งพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับ ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 4) **การล่วงละเมิด/การคุกคาม** หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่ไม่เหมาะสม และไม่เป็นที่พอใจ หรือก่อให้เกิดความผิดหรือความอับอายแก่ผู้อื่น โดยคำพูด หรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ คุกคาม ทำให้ผู้ถูกระงับรู้สึกอับอาย หรือลำบากใจ หรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ หรือไม่เป็นมิตร

- 5) การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สายตา และการใช้ท่าที รวมไปถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ และต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ถูกระทำเป็นหลัก การกระทำใดๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกอับอายเป็นการล่วงเกินความเป็นส่วนตัว และไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น
- 6) แรงงานบังคับ หมายถึง แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่จำต้องทำ คืองานหรือบริการที่บังคับให้คนทำเพื่อเป็นการลงโทษ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย หรือการทารุณทางเพศ บางครั้งอาจถูกกักขัง และบางครั้งเป็นแรงงานขัดหนี้
- 7) การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง อันเนื่องมาจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

#### 4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

##### 1) คณะกรรมการบริษัท

กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณทางธุรกิจ

##### 2) สำนักงานตรวจสอบภายในฯ

มีหน้าที่สอบทานการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาลอย่างน้อยปีละ 1 (หนึ่ง) ครั้ง

##### 3) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

สื่อสารแนวคิด และวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน และจัดทำรายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล

##### 4) พนักงาน

ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงการรายงานหรือแจ้งเบาะแส หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

#### 5. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

##### 1) การเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน

###### ● สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

- ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างได้อย่างเท่าเทียม
- ไม่กระทำการใดๆ ที่อาจสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ ข่มเหงหรือไม่เป็นมิตร รวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
- ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น อันก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ
- ไม่กระทำการใดๆ ที่ผิดศีลธรรม หรือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อพนักงานอื่น การกระทำดังกล่าวครอบคลุมถึงการลวนลาม อนาคต หรือการล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นด้วยวาจาหรือการกระทำก็ตาม ซึ่งอาจก่อให้เกิด ความเดือดร้อนรำคาญ อับอาย เสียหน้าหรือบั่นทอนกำลังใจ
- ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองซึ่งถือเป็นสิทธิและความคิดเห็นส่วนบุคคล ทั้งนี้จะต้องไม่อ้างชื่อบริษัทฯ และไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใดๆ ทางการเมือง

###### ● สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- จัดให้พนักงานมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด
- จัดให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมายแรงงาน
- ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนา
- **สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ**
  - เคารพสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศในความหลากหลายตามเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ
  - ส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีโดยไม่ล่วงละเมิดทางเพศและไม่คุกคามในทุกรูปแบบ
  - เคารพสิทธิส่วนบุคคลโดยหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่บังคับให้ต้องเปิดเผย หรือปกปิดตัวตน รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ
  - เก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดง ออกทางเพศ หรือ ลักษณะทางเพศให้เป็นความลับ ปลอดภัย และไม่เปิดเผย โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของ ข้อมูล
  - ส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศเป็น เหตุผลในการรับ สมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้และเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและ ความก้าวหน้าวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆ
  - ส่งเสริมสิทธิในการดูแลสุขภาพอย่างเท่าเทียมกันให้มีพื้นที่ การแต่งกาย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเพศสภาพ
- **สิทธิของชุมชน**
  - เคารพสิทธิเสรีภาพและการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่ม เปราะบาง ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน
  - ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิถีการดำรงชีวิต สุขภาพ สุขภาพ ปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่นๆ ของคนในชุมชน
  - ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ครอบคลุมประเด็นด้าน สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และสังคม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจก่อนการลงทุน การควบรวมกิจการ หรือการดำเนินธุรกิจในชุมชน
  - ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือก ปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย
  - สนับสนุนการเข้าถึงการอุปโภคบริโภคที่ปลอดภัยและเพียงพอ
  - สนับสนุนสิทธิของชุมชนให้ได้รับอากาศสะอาด
- **สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล**
  - เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล โดยการนำไปใช้เปิดเผย หรือควบคุมข้อมูล ต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
  - ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความดูแลของตนให้ปลอดภัย และกำหนด หลักเกณฑ์ในการเก็บรวบรวมและบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล
  - เคารพสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูล รวมถึงการลบ ทำลาย ระบุหรือยกเลิกการใช้ข้อมูลที่เป็นไปตามกฎหมาย

## 2) การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

- **แรงงานบังคับ**

- ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใดๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ ไม่บังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช้ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ
- ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ การไม่จ่าย หรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึงไม่เรียกเก็บเงิน หรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใดๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- **การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน**
  - จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานตรงตามเวลาที่กำหนด และจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
  - จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
  - ห้ามเลือกปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงการทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม เนื่องจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน
  - ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ความพิการ ศาสนา โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร
  - พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้นๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
  - กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับ
  - เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน
  - กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าของอาชีพ และไม่เลือกปฏิบัติ
  - การให้ออกจากงานนั้น ต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน หรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษ โดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยโดยแพทย์ หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ
- **สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ**
  - การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยสงบและปราศจากอาวุธ
  - การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า
  - ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกัน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้น กระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อย หรือป้องกันมิให้กระทำผิดกฎหมาย หรือจรรยาบรรณทางธุรกิจ
  - เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ รวมถึงการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้านอื่นๆ เพื่อความก้าวหน้าทางสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน
- **การไม่ใช้แรงงานเด็ก**
  - ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ
  - ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานที่มีลักษณะงาน และสิ่งแวดลอมที่ไม่ปลอดภัยตามกฎหมายแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และพัฒนาการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
  - ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด
- **การใช้แรงงานสตรีและสตรีมีครรภ์**

- ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์
- สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด
- เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับหรือลดตำแหน่ง หรือสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิงเหตุเพราะตั้งครรภ์

## 6. การรับข้อร้องเรียนและการเยียวยา

บริษัทฯ มีช่องทางการแจ้งเบาะแส และข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยจัดให้มีกลไกในการคุ้มครองผู้ร้องเรียน โดยบริษัทฯ จัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนและมีการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนหลังจากที่ได้รับ รวมถึงมีกระบวนการในการจัดการอย่างเหมาะสมเป็นธรรม โดยมีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และกำหนดให้มีการเยียวยาและติดตามกรณีผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากบริษัทฯ อย่างเหมาะสมในรูปแบบต่างๆ

บริษัทฯ เปิดช่องทางให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ดังนี้

- กล้องรับข้อร้องเรียน หรือไปรษณีย์ตามที่อยู่ของบริษัท
- รายงานข้อมูลโดยตรงผ่านคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล คณะกรรมการบริหาร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- เว็บไซต์บริษัทฯ ผ่าน Whistle Blowing ที่ <https://jits.co.th/contact-us/>
- สำนักตรวจสอบภายใน หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์/กล่องรับข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น/ข้อร้องเรียนภายในบริษัท

## 7. บทลงโทษ

หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และกฎระเบียบปฏิบัตินี้ และก่อให้เกิดความเสียหายกับบริษัทฯ ให้ถือว่ามีความผิด การพิจารณาบทลงโทษจะพิจารณาด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงความหนักเบา และลักษณะความผิดเป็นสำคัญ ผู้มีอำนาจลงโทษให้เป็นไปตามคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทฯ และข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ หรือตามที่บริษัทฯ กำหนด

## 8. การรายงาน

รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงาน และรายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

## 9. การทบทวนนโยบาย

คณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาลต้องทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานเป็นประจำทุกปี และให้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ หากมีการเปลี่ยนแปลง

| นโยบาย                                  | ฉบับที่ | อนุมัติโดย                                                         | วันที่เริ่มใช้ |
|-----------------------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------|----------------|
| ด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน | 1       | มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2566 วันที่ 23 มีนาคม 2566 | 23 มีนาคม 2566 |
| ด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน | 2       | มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2568 วันที่ 25 มีนาคม 2568 | 25 มีนาคม 2568 |