

นโยบายสิทธิมนุษยชน

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน

บริษัท เอสซีจี เจดับเบิ้ลยูดี โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณของบริษัทในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น บริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุน และปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท (Direct Activity) รวมถึงคู่ธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture)

ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ ใช้สำหรับทุกกิจกรรมของบริษัท (พนักงาน กิจกรรมทางธุรกิจโดยตรง สินค้าและบริการ) ที่บริษัทมีอำนาจในการบริหาร เช่น กิจกรรมของบริษัท บริษัทย่อย และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures)

บริษัทมุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ธุรกิจของบริษัท ที่บริษัทไม่มีอำนาจในการบริหาร เช่น บริษัทร่วม และบริษัทที่ร่วมลงทุนอื่นๆ รวมถึงผู้รับเหมา (Contractors) ผู้ส่งมอบ (Suppliers) และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ สนับสนุนและปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้

นิยามศัพท์ที่ใช้กับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความว่า สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่าง ทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ สิทธิมนุษยชนรวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรวมกลุ่มกัน สิทธิในการทำงาน การศึกษา และอื่นๆ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิต่างๆ เหล่านี้ โดยเท่าเทียมไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

บริษัท หมายความว่า บริษัท เอสซีจี เจดับเบิลยูดี โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยของบริษัท เอสซีจี เจดับเบิลยูดี โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตามงบการเงินรวม คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของ บุคคลทุกคน ตลอดจน สังคมและชุมชน ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ โดยรวมถึง

- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
- การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่ คู่ธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจ อย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) หมายความว่า บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่น ๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) แรงงานคู่ธุรกิจ และชุมชน เป็นต้น

1. แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

- 1.1. ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย ความทุพพลภาพ จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ รสนิยมทางเพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด โดยปฏิบัติต่อพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร เช่น ลูกค้า และคู่ค้า อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ
- 1.2. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน
- 1.3. สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
- 1.4. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใด แก่คู่ธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่า ของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อ สิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้

- 1.5. สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพลสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือ ในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบ ผ่านช่องทางต่างๆ ที่กำหนดไว้
- 1.6. บริษัทจะให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยใช้ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่บริษัทกำหนด ไว้ในนโยบายและแนวทางปฏิบัติการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Whistle blowing Protection Policy)
- 1.7. บริษัทจะพัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ ได้รับผลกระทบ วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน จัดการ แก้ไข และป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิด สิทธิมนุษยชนด้วย
- 1.8. บริษัทจะตรวจสอบและติดตามผลของการจัดการและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามกระบวนการตรวจสอบและติดตามผล รวมถึงให้การสนับสนุนและร่วมมือในการเยียวยาผลกระทบที่เกิดจากหรือเกี่ยวเนื่องมาจากบริษัท
- 1.9. บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพลสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้
- 1.10. ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณบริษัท ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย ตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ นอกจากนี้ อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย
- 1.11. บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเคารพลสิทธิของเด็กในทุกมิติ นอกเหนือจากการห้ามใช้แรงงานเด็ก โดยมุ่งมั่นส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิของเด็กตามหลักการ Children's Rights and Business Principles (CRBP) ทั้งในด้านการปกป้องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน และการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อป้องกันและจัดการผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิทธิเด็กอย่างเหมาะสม

2. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน

- 2.1. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ ไม่กระทำและไม่สนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบทั้งภายใน บริษัท และภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท และจะไม่ใช้การลงโทษทางกาย และการคุกคามจากการถูกระงับ รุนแรง หรือรูปแบบอื่นๆ ของการข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจาเป็นมาตรการด้านระเบียบวินัยหรือการควบคุม

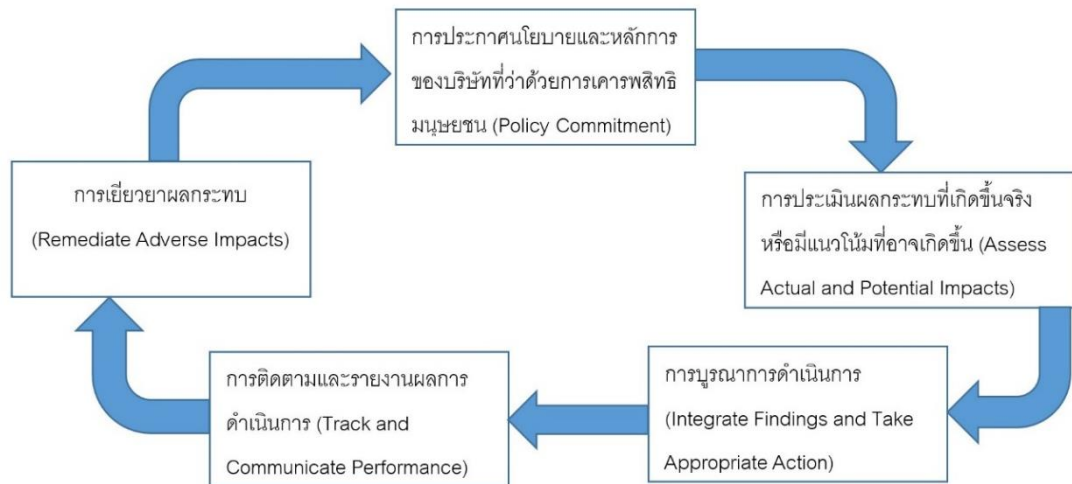
- 2.2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก ไม่ว่าจ้างและไม่สนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมาย ทั้งภายในบริษัทและภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท และจะไม่ให้และไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัย
- 2.3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง ไม่ให้พนักงานหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่ กฎหมายกำหนด รวมทั้งบริษัทจะจัดให้พนักงานหญิงที่มีครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งบริษัทจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ ของพนักงานหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์
- 2.4. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและ ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งของบริษัทและคู่ค้า ธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้าง และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- 2.5. แนวปฏิบัติด้านการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ ไม่กระทำการและไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้าง และการเกษียณอายุการทำงาน และจะไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของพนักงาน อันเนื่องมาจากเหตุความ แตกต่างในเรื่องสัญชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่นๆ
- 2.6. แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง เคารพสิทธิพนักงาน และการให้ เสรีภาพในการเข้าร่วมสมาคม สหภาพ สหพันธ์ต่างๆ การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง และจะไม่ขัดขวางการ ดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของพนักงานในการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน รวมทั้งจัดให้มีการอำนวยความสะดวก และจะปฏิบัติต่อตัวแทนนั้นๆ อย่างเท่าเทียมกันกับ พนักงานอื่นๆ
- 2.7. แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแล สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผล กระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดย จะทุ่มเทในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่าง การปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยจะมีการ ทบทวน พัฒนา และปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

- 2.8. แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบในการดูแลพนักงานเกี่ยวกับการถูกคุกคามและหรือถูกล่วงละเมิด ทางเพศ ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกิดภัยคุกคาม และมีมาตรการป้องกันไม่ให้พนักงานถูกคุกคามและถูกล่วงละเมิด ทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด หากพนักงานถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทจะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่ทำให้เกิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทอย่างเคร่งครัด
- 2.9. แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน บริษัทจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับตามกฎหมายให้แก่พนักงานไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ และกำหนดการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต พิจารณาตามผลประกอบการของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ จัดให้มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม และเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี และจัดให้พนักงานได้รับรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้าง และค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด โดยมีการแจ้งรายละเอียดของ ส่วนประกอบต่างๆ โดยชัดเจน
- 2.10. แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน ไม่ให้พนักงานทำงานนานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการทำงานล่วงเวลา การกำหนดรูปแบบการทำงานที่ช่วยลดชั่วโมงการทำงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยมีการระบุเวลาทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน และกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่างๆ วันพักร้อน และวันหยุด ตามที่กฎหมายกำหนด
- 2.11. แนวทางปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของพนักงาน (ลูกจ้าง) กรณีการเลิกจ้างโดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้
- 2.12. บริษัทจะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงาน โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร พนักงานจะได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างและได้รับเงินค่าชดเชยตามที่กฎหมายได้

3. การติดตามตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทฯ ดำเนินการติดตามตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านโดยได้ประเมินความเสี่ยงเหตุการณ์ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในทุกพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัท และในห่วงโซ่อุปทานอย่างรอบด้านเป็นประจำทุกปี โดยมีกระบวนการดังนี้

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



1) การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าการเคารพสิทธิมนุษยชน

การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยครอบคลุม การดำเนินงานทั้งหมดของ SCGJWD ในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทและบริษัทในกลุ่ม

2) การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้น

บริษัทฯ กำหนดให้มีการกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมิน ความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น กำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุก กลุ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Value Chain) หรือบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนิน ธุรกิจ และพัฒนามาตรการลดผลกระทบจากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะ ในประเด็นที่มีระดับความเสี่ยงสูง และสูงมาก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลดและควบคุม ผลกระทบเชิงลบให้อยู่ในระดับต่ำหรือระดับที่ยอมรับได้ พร้อมทั้งเสริมสร้างผลกระทบเชิง บวกให้กับผู้ได้รับผลกระทบ

3) การบูรณาการดำเนินการ

บริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น และพัฒนา มาตรการลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะใน ประเด็นที่มีระดับความเสี่ยงสูง และสูงมาก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลดและควบคุม ผลกระทบเชิงลบให้อยู่ในระดับต่ำหรือระดับที่ยอมรับได้ พร้อมทั้งเสริมสร้างผลกระทบเชิง บวกให้กับผู้ได้รับผลกระทบ

4) การติดตามผลและรายงานผลการดำเนินงาน

กำหนดให้ทบทวนประเด็นความเสี่ยง มาตรการบรรเทาผลกระทบและป้องกันความเสี่ยงด้าน สิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เครื่องมือติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ บริษัทจากตัวชี้วัด อาทิเช่น ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน จำนวน

ข้อร้องเรียนที่ได้รับและสถานะการแก้ไข เป็นต้น พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานประจำปีหรือเว็บไซต์ของบริษัท

5) กลไกการรับข้อร้องเรียน การเยียวยาผลกระทบ

บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การรับเรื่องร้องเรียน การตรวจสอบข้อเท็จจริง การสรุปผล และการรายงานผล รวมถึงการคุ้มครองและรักษาความลับของผู้แจ้งเรื่องหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร กับบุคคลหรือชุมชนที่ได้รับผลกระทบ หรือมีความเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท โดยจัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing Policy)

โดยบริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบในกรณีที่บริษัทก่อให้เกิด หรือมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงได้กำหนดแนวทางและมาตรการแก้ไขเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีกระบวนการเยียวยาที่แตกต่างกันตามบริบทของเหตุการณ์ หรือกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบทางการเงินและไม่ใช้การเงิน ให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ