Usui International Corporation (Thailand) Ltd.		
OTHER DOCUMENT NO.	**OTHER DOCUMENT NAME**	Page 1 of 24
OD-0101-29	จรรยาบรรณขององค์กร Code of Conduct	Rev. 06 Effective date: 03/11/2026

Prepared: Mr. Saran	Reviewed: Mr. Trakran	Approved: Mr. Nito
Position: Section Manager	Position: Director	Position: Managing Director

History Record

REV.	Effective Date	Description	Approved	Reviewed	Prepared
06	03/11/2026	Issue a New Code of Conduct	Mr.Nito	Mr.Trakran	Mr.Saran

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

สาส์นจากผู้บริหาร (Message from Managing Director) 4

จรรยาบรรณขององค์กร (Code of Conduct) 5

นโยบายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน (Labor & Human Rights Policy) 7

1. การเคารพบุคคล และการไม่เลือกปฏิบัติ 7
2. การห้ามใช้แรงงานเด็ก 8
3. การคุ้มครองแรงงานเยาวชน 8
4. การคุ้มครองพนักงานตั้งครรภ์และมารดาหลังคลอด 9
5. การห้ามใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ 9
6. การคุกคามทางเพศ 10
7. สิทธิสตรี 10
8. การปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม 11
9. ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม 11
10. เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม 12
11. การจ้างงานโดยสมัครใจ 12
12. การจ้างงานที่มั่นคงและถูกต้องตามกฎหมาย 13
13. ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และวันหยุด 13
14. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์ 14
15. การรักษาการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพ 14
16. การคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติ 15
17. การคำนึงถึงชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น 15
18. สิทธิในที่ดิน ป่าไม้ และทรัพยากรน้ำ และการห้ามบังคับขับไล่ 15
19. การใช้กองกำลังรักษาความปลอดภัยของรัฐหรือเอกชน 16
20. การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง 16

21. ความรับผิดชอบต่ออาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ 16
22. ช่องทางร้องเรียน 17
23. การแจ้งเบาะแสการกระทำผิด 17
24. การรักษาความลับและการไม่ตอบโต้ผู้ร้องเรียน 18
25. การขยายและส่งเสริมนโยบายไปยังซัพพลายเออร์ 18

นโยบายด้านจริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics Policy) 19
1. ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 19
2. การต่อต้านการทุจริตและคอรัปชั่น 19
3. จริยธรรมทางธุรกิจ 21
4. นโยบายความขัดกันทางผลประโยชน์ 21
5. การแข่งขันทางการค้าและต่อต้านการผูกขาด 21
6. การควบคุมการส่งออกและมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ 22
7. นโยบายการป้องกันชิ้นส่วนปลอม 22
8. การละเมิดลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา 23
9. การรักษาความลับและการเปิดเผยข้อมูล 23
10. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 24

สาส์นจากผู้บริหาร (Message from Managing Director)

ท่ามกลางการแข่งขันที่ทวีความเข้มข้นในอุตสาหกรรม ค่านิยมสำคัญที่จะขับเคลื่อนบริษัทไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน คือ การดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและการยึดมั่นในจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด บริษัทตระหนักเป็นอย่างยิ่งถึงความสำคัญของการสร้างความซื่อสัตย์สุจริตและปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร จึงได้จัดทำ **หลักการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ** ฉบับนี้ขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน มีความเข้าใจอย่างชัดเจนและยึดถือมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์สุจริตในระดับสูงในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินธุรกิจของบริษัท

บริษัทมุ่งหวังให้พนักงานทุกคนในองค์กร ยึดมั่นและปฏิบัติตามค่านิยมดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ด้วยความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียและสังคม พร้อมทั้งหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่อาจขัดต่อหลักจริยธรรม กฎหมาย หรือมาตรฐานการดำเนินธุรกิจที่ดี บริษัทเชื่อมั่นอย่างยิ่งว่า ความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมและคุณธรรม จะเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของบริษัท และสร้างความไว้วางใจที่ยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ด้วยความมุ่งมั่นและการยึดมั่นในหลักการดังกล่าว บริษัทจะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง เพื่อมุ่งสู่การเป็น **“ผู้นำในการผลิตท่อสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในตลาดโลก”**



ชินโนะสุเกะ นิโตะ
ประธานกรรมการผู้จัดการ
บริษัท อูซูอิ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด

จรรยาบรรณขององค์กร (Code of Conduct)

บทนำ

จรรยาบรรณขององค์กร หมายถึง หลักเกณฑ์ แนวทาง และกรอบความประพฤติที่บริษัทฯ กำหนดขึ้น เพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการดำเนินธุรกิจอย่าง ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และมีความรับผิดชอบ โดยบริษัทฯ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ตลอดจนการคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม

ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีหน้าที่ ยึดถือและปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณขององค์กร ในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ โดยมุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับ การเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รวมถึงการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย และสนับสนุนการเติบโตของบริษัทฯ อย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

จรรยาบรรณขององค์กรฉบับนี้จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ รวมถึงเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- แสดงถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดำเนินธุรกิจด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรม ความโปร่งใส การยึดมั่นในกฎหมาย การเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม
- ใช้เป็นหลักการและแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึง จริยธรรม ความรับผิดชอบ และการเคารพสิทธิในการปฏิบัติงาน
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม คุณค่าทางจริยธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย การเคารพสิทธิมนุษยชน และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้เป็นแนวทางที่ทุกคนยึดถือและปฏิบัติ อันนำไปสู่ความมั่นคงและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

ขอบเขต

จรรยาบรรณขององค์กรฉบับนี้ใช้บังคับกับ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานรับเหมาค่าแรงที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และคู่ค้าของบริษัท อูซูอิ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด โดยบุคคลดังกล่าวพึงยึดถือและปฏิบัติตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณขององค์กรฉบับนี้ตามความเหมาะสม

ข้อมูลทั่วไป

บริษัท อูซูอิ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2543 (ค.ศ. 2000) ดำเนินธุรกิจผลิตท่อสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ อาทิ ท่อเบรก ท่อเชื้อเพลิง และท่อหัวฉีดแรงดันสูงสำหรับเครื่องยนต์ดีเซล และเครื่องยนต์เบนซิน โดยตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศญี่ปุ่น และมีบริษัทในเครือครอบคลุมทั่วโลก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา เยอรมัน ฝรั่งเศส จีน อินเดีย อินโดนีเซีย เกาหลีใต้ ไทย เป็นต้น

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างสูงสุดจากลูกค้าทั่วโลก โดยให้ความสำคัญกับ คุณภาพของผลิตภัณฑ์ และส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายด้านคุณภาพ โดยบริษัทฯ ยึดถือแนวทางตามมาตรฐาน IATF 16949

นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงานของพนักงาน และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยกำหนดนโยบายและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อสร้างความสุขภายในองค์กร และส่งเสริมให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความสุขในการทำงาน ตลอดจนสามารถสร้าง สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

วิสัยทัศน์

"ผู้นำในการผลิตท่อสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในตลาดโลก"

พันธกิจ

- ส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่เป็นเลิศให้กับลูกค้า ภายใต้หลักการ **"โรงงานคือโชว์รูม"**
- ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ภายใต้แนวคิด **"Happy Life Happy Working" หรือ "ชีวิตมีสุข สนุกกับงาน"**
- สร้างองค์กรที่มีคุณค่า (บริษัท, ผลิตภัณฑ์, บุคลากร) โดยมุ่งสู่ความยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

นโยบายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน (Labor & Human Rights Policy)

บริษัทตระหนักว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงมุ่งมั่นจัดให้มีสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ป้องกันการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการกระทำที่ไม่เหมาะสมทุกรูปแบบ

บริษัทจึงกำหนดนโยบายบริษัท ด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน (Labor & Human Rights Policy) ตามแนวทาง RBA (Responsible Business Alliance) เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างทุกประเภท ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ คู่ค้า และบุคคลที่ปฏิบัติงานในนามของบริษัท ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังต่อไปนี้

1. การเคารพบุคคล และการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ตลอดจนปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเคร่งครัด

บริษัทฯ ไม่กระทำ สนับสนุน หรือยอมรับการเลือกปฏิบัติ การกีดกัน การคุกคาม หรือการละเมิดสิทธิในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในกระบวนการสรรหา การว่าจ้าง การจัดวางตำแหน่งงาน การกำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงาน หรือการยุติการจ้างงาน

บริษัทฯ จะไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว สัญชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ความเชื่อ อายุ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ การตั้งครรภ์ สถานภาพสมรส สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม การศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การคบค้าสมาคม หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

บริษัทฯ มุ่งให้โอกาสที่เท่าเทียมและเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณสมบัติที่เหมาะสม และผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ พร้อมทั้งเคารพความหลากหลายด้านสัญชาติ วัฒนธรรม เพศ อายุ ความคิด ประสบการณ์ และภูมิหลังของแต่ละบุคคล

บริษัทฯ จะส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง ปลอดภัย และให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วม แสดงศักยภาพ และพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การกีดกัน หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

บริษัทจะให้โอกาสในการจ้างงาน ค่าตอบแทน การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง การลงโทษ การเลิกจ้าง และการเกษียณอายุอย่างเป็นธรรม บริษัทจะไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่ง

- เชื้อชาติ สีผิว หรือชาติพันธุ์
- สัญชาติหรือถิ่นกำเนิด
- ศาสนาและความเชื่อ
- เพศ
- อัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศ
- รสนิยมทางเพศ
- อายุ
- ความพิการ
- การตั้งครรภ์
- สถานภาพสมรส
- ความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- สถานะทางสังคม
- การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- ความคิดเห็นทางการเมืองที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย
- ภาวะสุขภาพที่ไม่กระทบต่อความสามารถในการทำงาน
- หรือสถานะอื่นที่กฎหมายให้ความคุ้มครอง

2. การห้ามใช้แรงงานเด็ก

บริษัทจะไม่จ้างหรือสนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือมีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ก่อนรับบุคคลเข้าทำงาน บริษัทต้องตรวจสอบอายุและเอกสารประจำตัวอย่างถูกต้อง โดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัวของผู้สมัคร

หากพบว่ามีการจ้างแรงงานเด็กโดยไม่ได้ตั้งใจ บริษัทจะดำเนินการแก้ไขและเยียวยาโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็ก ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การศึกษา สุขภาพ และความเป็นอยู่ของเด็ก และจะไม่ผลักเด็กออกจากสถานประกอบการโดยไม่มีมาตรการรองรับที่เหมาะสม

3. การคุ้มครองแรงงานเยาวชน

บริษัทไม่มีนโยบายรับบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้าทำงานเป็นพนักงานของบริษัท เว้นแต่กรณีพิเศษ เช่น การรับนักศึกษาฝึกงาน หรือนักเรียนในระบบทวิภาคี หากบุคคลดังกล่าวเป็นแรงงานเยาวชน บริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และจัดให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานเยาวชนเป็นพิเศษ โดยจะไม่มอบหมายให้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีหรือวัตถุอันตราย
- งานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรอันตราย
- งานยกหรือเคลื่อนย้ายของหนัก
- งานในที่สูงหรือพื้นที่อับอากาศ
- งานกลางคืน หรือ งานล่วงเวลา
- งานที่มีเสียงดัง ความร้อน ฝุ่น หรือความเสี่ยงสูง
- งานอื่นที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย ศีลธรรม หรือพัฒนาการ

บริษัทจะจัดให้มีการติดตามสภาพการทำงาน ชั่วโมงทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัยของแรงงานเยาวชนอย่างเหมาะสม

4. การคุ้มครองพนักงานตั้งครรภ์และมารดาหลังคลอด

บริษัทฯ จัดให้พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายหรืออาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของตัวพนักงานเองหรือบุตรในครรภ์ ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ ตามที่บัญญัติในกฎหมาย หรือ อนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติฯ

บริษัทจะประเมินอันตรายและปรับปรุงสภาพการทำงานสำหรับพนักงานตั้งครรภ์ มารดาหลังคลอด และพนักงานที่ให้นมบุตร โดยพิจารณาความเสี่ยงจาก

- การยกหรือเคลื่อนย้ายของหนัก
- การยืนหรือนั่งต่อเนื่องเป็นเวลานาน
- การสัมผัสสารเคมีและวัตถุอันตราย
- เครื่องจักรและอุปกรณ์
- เสียงดัง ความร้อน และการสั่นสะเทือน
- ท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม
- งานกลางคืนและชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน
- ความเครียดจากการทำงาน
- การติดเชื้อหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม
- ยานพาหนะและการเดินทางที่มีความเสี่ยง

เมื่อพบความเสี่ยง บริษัทจะพิจารณาปรับปรุงสภาพงาน เปลี่ยนหน้าที่ชั่วคราว ลดการสัมผัสอันตราย หรือจัดมาตรการอื่นที่เหมาะสม โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือทำให้พนักงานสูญเสียสิทธิโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

5. การห้ามใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์

บริษัทฯ ไม่สนับสนุน ไม่ยอมรับ และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ แรงงานทาส การค้ามนุษย์ หรือการใช้แรงงานโดยปราศจากความสมัครใจในทุกรูปแบบ การจ้างงานต้องเกิดขึ้นโดยความสมัครใจ ปราศจากการข่มขู่ บังคับ หลอกลวง กักขัง การใช้หนี้เป็นเงื่อนไข หรือการจำกัดเสรีภาพในการทำงาน การเดินทาง การลาออก หรือการยุติการจ้างงานโดยไม่สมเหตุสมผล

บริษัทฯ ไม่เรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหาย และไม่ยึด กักเก็บ ทำลาย หรือจำกัดการเข้าถึงหนังสือเดินทาง เอกสารแสดงตน เอกสารส่วนบุคคล ทรัพย์สิน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์ของพนักงาน เพื่อใช้เป็นเงื่อนไขหรือข้อต่อรองในการจ้างงาน

บริษัทฯ ดำเนินการสรรหาและจ้างงานอย่างเป็นธรรม รวมถึงแรงงานต่างชาติ โดยไม่แสวงหาประโยชน์จากความเปราะบางของแรงงาน และจะดำเนินการป้องกัน ตรวจสอบ แก้ไข และเยียวยาอย่างเหมาะสมเมื่อพบความเสี่ยงหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์

6. การคุกคามทางเพศ

บริษัทฯ ต่อต้านและไม่ยอมรับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นทางกาย วาจา ท่าทาง พฤติกรรม การสื่อสารผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือการกระทำอื่นใดที่มีลักษณะทางเพศอันไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิ เสรีภาพ ความเป็นส่วนตัว หรือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และอาจก่อให้เกิดความอับอาย ความหวาดกลัว ความไม่สบายใจ หรือส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของพนักงาน

บริษัทฯ ห้ามมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ หรือสถานะในการทำงานเพื่อกดดัน ข่มขู่ บังคับ เรียกร้อง หรือเสนอผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน การประเมินผล การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน หรือโอกาสในการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการยอมรับพฤติกรรมหรือการกระทำทางเพศ

บริษัทฯ ไม่ยอมรับการแสดงความคิดเห็น การล้อเลียน การใช้ถ้อยคำ การส่งข้อความ ภาพ สื่อ หรือเนื้อหาที่มีลักษณะทางเพศ การสัมผัสร่างกายโดยไม่ได้รับความยินยอม การแสดงท่าทางที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนพฤติกรรมใดๆ ที่สร้างบรรยากาศการทำงานที่คุกคาม ไม่เป็นมิตร หรือทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่ปลอดภัย

บริษัทฯ มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปราศจากการคุกคามทางเพศ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและได้รับการเคารพอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางสำหรับการแจ้งข้อกังวลหรือร้องเรียนกรณีการคุกคามทางเพศ โดยจะดำเนินการพิจารณาและตรวจสอบอย่างเป็นธรรม เหมาะสม และรักษาความลับ ตลอดจนไม่ยอมรับการข่มขู่ การกลั่นแกล้ง การเลือกปฏิบัติ หรือการตอบโต้ผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ

7. สิทธิสตรี

บริษัทฯ เคารพและส่งเสริมสิทธิ ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีของแรงงานหญิง โดยจะไม่เลือกปฏิบัติในการรับสมัคร การจ้างงาน ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ การมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ หรือการเลิกจ้าง โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติของบุคคลอย่างเป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานหญิงมีโอกาสอย่างเท่าเทียมในการพัฒนาศักยภาพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานหญิง โดยเฉพาะหญิงตั้งครรภ์และมารดา ให้ได้รับสิทธิในการลาคลอดและสิทธิที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย และจะไม่เลิกจ้าง ลดสิทธิประโยชน์ กลั่นแกล้ง หรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเนื่องจากการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร หรือการใช้สิทธิตามกฎหมาย รวมทั้งจัดให้มีสภาพแวดล้อมและลักษณะงานที่ปลอดภัย โดยพิจารณาปรับเปลี่ยนงานหรือสภาพการทำงานตามความเหมาะสมและตามที่กฎหมายกำหนด

บริษัทฯ ไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิด การข่มขู่ การใช้ความรุนแรง หรือการปฏิบัติใด ๆ ที่ละเมิดสิทธิและศักดิ์ศรีของแรงงานหญิง ทั้งทางร่างกาย วาจา หรือพฤติกรรม และจัดให้มีช่องทางสำหรับการร้องเรียนหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม โดยจะรักษาความลับของข้อมูลและคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลโดยสุจริตจากการตอบโต้หรือการกลั่นแกล้ง ทั้งนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการตามกฎหมายและหลักการด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง

8. การปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม

บริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่ยอมรับพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

- การลงโทษทางร่างกาย
- การทำร้ายร่างกายหรือข่มขู่ว่าจะทำร้าย
- การใช้วาจาหยาบคาย ดูหมิ่น หรือประจาน
- การคุกคามทางเพศ
- การคุกคามทางจิตใจ
- การกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน
- การบังคับ ข่มขู่ หรือสร้างความหวาดกลัว
- การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาโดยมิชอบ
- การปฏิบัติที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรี
- การลงโทษที่มีลักษณะเลือกปฏิบัติหรือไม่เป็นธรรม

การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มีความเหมาะสมกับการกระทำ เปิดโอกาสให้พนักงานชี้แจง และมีหลักฐานการดำเนินการที่ตรวจสอบได้

9. ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม (DE&I)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับ **ความหลากหลาย (Diversity)** โดยเคารพและยอมรับความแตกต่างของบุคลากร ทั้งด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความเชื่อ ความพิการ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และภูมิหลังที่แตกต่างกัน บริษัทฯ มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง เคารพซึ่งกันและกัน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสมและมีศักดิ์ศรี

บริษัทฯ ส่งเสริม **ความเสมอภาคและความเป็นธรรม (Equity)** โดยให้โอกาสบุคลากรทุกคนในการเข้าถึงการจ้างงาน การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติ ผลการปฏิบัติงาน และความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้ทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพและมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ส่งเสริม **การมีส่วนร่วมและการเปิดกว้าง (Inclusion)** โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงานและการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม โดยไม่กีดกันหรือสร้างอุปสรรคจากความแตกต่างของบุคคล

บริษัทฯ จะสื่อสารและสร้างความตระหนักด้าน ***Diversity, Equity and Inclusion*** อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความแตกต่าง ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในองค์กรอย่างเท่าเทียม

10. เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

บริษัทฯ เคารพสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในการแสดงความคิดเห็น การรวมกลุ่ม การจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรของพนักงาน การคัดเลือกตัวแทน และการเจรจาต่อรองร่วมตามที่กฎหมายกำหนด โดยปราศจากการข่มขู่ การเลือกปฏิบัติ หรือการตอบโต้ เปิดโอกาสให้ตัวแทนพนักงาน คณะกรรมการสวัสดิการ หรือกลไกการมีส่วนร่วมของพนักงาน สามารถหารือ เจรจาและเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นธรรม

บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อตัวแทนพนักงานและผู้ที่ใช้สิทธิดังกล่าวอย่างเท่าเทียม และมุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อสร้างสภาพ แวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการจัดตั้ง เข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการ หรือองค์กรตัวแทนพนักงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม บริษัทจะไม่กีดกัน แทรกแซง คุกคาม ข่มขู่ เลือกปฏิบัติ เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือตอบโต้พนักงานเนื่องจาก

- การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- การทำหน้าที่เป็นตัวแทนพนักงาน
- การเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยชอบด้วยกฎหมาย
- การนำเสนอข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอแนะ
- การเข้าร่วมการเจรจาต่อรองร่วม
- การใช้สิทธิร้องเรียนหรือรายงานปัญหา

ตัวแทนพนักงานต้องสามารถติดต่อและสื่อสารกับสมาชิกได้โดยไม่ถูกแทรกแซง ภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายหรือกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยไม่จำเป็น

11. การจ้างงานโดยสมัครใจ

บริษัทจะไม่ใช้ สนับสนุน หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานบังคับ แรงงานผูกมัด แรงงานเพื่อชำระหนี้ แรงงานนักโทษที่ไม่ได้สมัครใจ ทาส การค้ามนุษย์ หรือการบังคับใช้แรงงานในรูปแบบใด

บริษัทกำหนดให้การจ้างงานทุกประเภทต้องเกิดขึ้นโดยสมัครใจ และพนักงานต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สวัสดิการ เงื่อนไขการจ้าง และสิทธิในการลาออกก่อนเริ่มปฏิบัติงาน บริษัทจะไม่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ยึดหรือเก็บรักษาบัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน หรือเอกสารส่วนบุคคลของพนักงานโดยไม่ชอบ
- เรียกเก็บเงินมัดจำหรือค่าธรรมเนียมการจัดหางานที่พนักงานไม่ควรเป็นผู้รับผิดชอบ
- กักขัง จำกัดเสรีภาพ หรือขัดขวางการเดินทางของพนักงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร

- บังคับ ข่มขู่ หรือลงโทษพนักงานที่ไม่ยินยอมทำงานล่วงเวลา
- ใช้หนี้สินหรือเอกสารส่วนบุคคลเป็นเงื่อนไขบังคับให้พนักงานทำงานต่อ
- ปิดกั้นพนักงานจากการออกจากสถานประกอบการเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน

พนักงานสามารถลาออกหรือยุติการจ้างได้ตามกฎหมายและเงื่อนไขการจ้าง โดยไม่ต้องจ่ายค่าปรับหรือค่าใช้จ่ายที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

12. การจ้างงานที่มั่นคงและถูกต้องตามกฎหมาย

บริษัทจะจัดทำเอกสารการจ้างงานที่ชัดเจนและใช้ภาษาที่พนักงานเข้าใจ โดยระบุหน้าที่ ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สวัสดิการ ระยะเวลาการจ้าง และเงื่อนไขสำคัญก่อนเริ่มงาน บริษัทจะไม่หลีกเลี่ยงภาระผูกพันตามกฎหมายโดย

- ใช้สัญญาจ้างระยะสั้นต่อเนื่องโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- จัดให้พนักงานเป็นผู้รับจ้างอิสระทั้งที่มีลักษณะเป็นลูกจ้าง
- ใช้โครงการฝึกงานหรือฝึกอาชีพที่ไม่มีการฝึกอบรมจริง
- ไม่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือไม่ส่งเงินสมทบตามกฎหมาย
- จัดทำเอกสารการจ้างที่ไม่ตรงกับสภาพการจ้างจริง

พนักงานรับเหมาช่วง พนักงานชั่วคราว และพนักงานจากผู้ให้บริการแรงงานต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับพนักงานโดยตรง

13. ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และวันหยุด

บริษัทฯ กำหนดและควบคุมชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ข้อกำหนดของลูกค้า และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยเวลาทำงานปกติสำหรับงานทั่วไปไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงจัดให้มีเวลาพักและวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด

บริษัทฯ จะบริหารจัดการการทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม โดยป้องกันการทำงานล่วงเวลาที่มากเกินไป และกำหนดชั่วโมงการทำงานรวมทั้งเวลาปกติและล่วงเวลาไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่กรณีฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ที่ผิดปกติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง พร้อมจัดให้พนักงานได้รับวันหยุดอย่างน้อย 1 วันในทุก 7 วัน

การทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปตามกฎหมายและอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ รวมทั้งจัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างเพียงพอ เพื่อคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิตของพนักงาน บริษัทกำหนดแนวทาง ดังต่อไปนี้

- ชั่วโมงทำงานปกติต้องไม่เกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด
- การทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปโดยสมัครใจ ยกเว้นกรณีที่กฎหมายกำหนดหรือเกิดเหตุฉุกเฉินที่จำเป็น

- พนักงานต้องได้รับเวลาพักระหว่างวันอย่างเพียงพอ
- พนักงานต้องได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์ตามกฎหมาย
- ชั่วโมงทำงานรวมต้องไม่มากเกินไปจนก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าหรือความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- การทำงานต่อเนื่องต้องได้รับการควบคุมไม่ให้เกินจำนวนวันที่กฎหมายกำหนด
- การลงเวลาทำงานต้องตรงกับเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานจริง
- ห้ามปลอมแปลง แก้ไข หรือจัดทำบันทึกเวลาทำงานสองชุด
- บริษัทต้องวางแผนกำลังคนและการผลิตเพื่อลดการพึ่งพาการทำงานล่วงเวลาเป็นประจำ
- พนักงานมีสิทธิรับทราบข้อมูลชั่วโมงทำงานและตรวจสอบความถูกต้องของบันทึกเวลาของตนเอง

14. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์

บริษัทจะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และสิทธิประโยชน์อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และตรงเวลาตามกฎหมายและเงื่อนไขที่ตกลงไว้ พนักงานต้องได้รับเอกสารแสดงรายละเอียดการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับ

- ค่าจ้างปกติ
- ค่าทำงานในวันหยุด
- เงินสมทบหรือสิทธิประโยชน์
- จำนวนวันและชั่วโมงทำงาน
- รายได้หรือเงินเพิ่มประเภทต่าง ๆ
- จำนวนเงินสุทธิที่ได้รับ
- ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา
- รายการหัก

บริษัทจะไม่หักค่าจ้างเพื่อเป็นการลงโทษทางวินัย และจะไม่หักเงินใดนอกเหนือจากรายการที่กฎหมายอนุญาตหรือได้รับความยินยอมอย่างถูกต้องจากพนักงาน

พนักงานต้องได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด บริษัทจะพิจารณาข้อมูลค่าครองชีพและความเพียงพอของรายได้ เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาค่าตอบแทนและสวัสดิการตามความเหมาะสมและความสามารถของบริษัท

15. การรักษาการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพ

บริษัทฯ สนับสนุนการเรียนรู้ การเติบโต และการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเหมาะสม ได้แก่ การฝึกอบรมตามหน้าที่งาน การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การอบรมด้านสิทธิมนุษยชน จริยธรรม และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาทักษะด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารและหัวหน้างาน

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ และเสริมสร้างการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

16. การคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติ

บริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อแรงงานต่างชาติอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยมุ่งให้การจ้างงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและสมัครใจ จะจัดให้มีการสื่อสารและชี้แจงข้อมูลที่แรงงานต่างชาติสามารถเข้าใจได้อย่างเหมาะสม แจ้งเงื่อนไขการจ้างงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

บริษัทฯ ไม่เรียกเก็บหรือผลักภาระค่าธรรมเนียมการจัดหางาน ค่านายหน้า หรือค่าใช้จ่ายที่ไม่เป็นธรรมแก่แรงงานต่างชาติ และไม่ยึดหรือกักเก็บหนังสือเดินทาง เอกสารแสดงตน หรือเอกสารส่วนบุคคลของแรงงานโดยมิชอบ แรงงานต่างชาติทุกคนมีสิทธิเข้าถึงช่องทางร้องเรียน การแจ้งเบาะแส และกระบวนการแก้ไขหรือเยียวยาอย่างเท่าเทียม โดยได้รับการคุ้มครองจากการข่มขู่ การเลือกปฏิบัติ หรือการตอบโต้

17. การคำนึงถึงชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น

บริษัทฯ เคารพสิทธิ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และผลประโยชน์โดยชอบธรรมของชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ จะระบุและประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ที่ดิน ทรัพยากร หรือกิจกรรมทางธุรกิจ พร้อมดำเนินมาตรการป้องกัน ลด และแก้ไขผลกระทบเชิงลบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม

บริษัทฯ ส่งเสริมการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพ เป็นธรรม และยั่งยืน

18. สิทธิในที่ดิน ป่าไม้ และทรัพยากรน้ำ และการห้ามบังคับขับไล่

บริษัทฯ เคารพสิทธิในที่ดิน ป่าไม้ และทรัพยากรน้ำของบุคคล ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง และมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจโดยไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิหรือการแสวงหาประโยชน์จากที่ดิน ป่าไม้ หรือทรัพยากรน้ำโดยมิชอบ บริษัทฯ จะดำเนินการจัดหา ใช้ หรือพัฒนาที่ดินและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โปร่งใส และคำนึงถึงผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยจะไม่สนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในการยึดครองหรือใช้ประโยชน์จากที่ดินโดยมิชอบ การทำลายหรือบุกรุกป่าไม้ การใช้ทรัพยากรน้ำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือการบังคับขับไล่บุคคลหรือชุมชนออกจากที่อยู่อาศัยหรือที่ดินโดยปราศจากกระบวนการตามกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิที่เหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบและ

ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิในที่ดิน ป่าไม้ และทรัพยากรน้ำที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและคู่ค้าตามความเหมาะสม รวมถึงจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและการเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

19. การใช้กองกำลังรักษาความปลอดภัยของรัฐหรือเอกชน

บริษัทฯ ยึดมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนและหลักนิติธรรม และจะไม่สนับสนุนหรือยินยอมให้มีการใช้กองกำลังรักษาความปลอดภัยของรัฐหรือเอกชนในลักษณะที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม รวมถึงการใช้ความรุนแรงโดยมิชอบ การข่มขู่ คุกคาม การทรมาน การปฏิบัติที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือ ย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การเลือกปฏิบัติ และการจับกุมหรือกักขังโดยมิชอบ ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องประสานงานหรือเกี่ยวข้องกับกองกำลังรักษาความปลอดภัย บริษัทฯ จะดำเนินการอย่างเหมาะสมและอยู่ภายใต้กฎหมาย โดยกำหนดให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปเพื่อการรักษาความปลอดภัยของพนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย สถานที่ และทรัพย์สินของบริษัทฯ พร้อมทั้งเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน

20. การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

บริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายโรงงาน กฎหมายสิ่งแวดล้อม กฎหมายว่าด้วยการค้ามนุษย์ ตลอดจนข้อกำหนดของลูกค้าและข้อตกลงอื่นที่บริษัทยอมรับ

บริษัทจะติดตามและทบทวนการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติงาน และมาตรการควบคุมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กรณีกฎหมายและข้อกำหนดที่บริษัทรับมาปฏิบัติกำหนดเงื่อนไขในเรื่องเดียวกันแตกต่างกัน บริษัทจะพิจารณาปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ให้การคุ้มครองพนักงานมากกว่า โดยต้องไม่ขัดต่อกฎหมายที่ใช้บังคับ

21. ความรับผิดชอบต่ออาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของพนักงาน โดยปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง พร้อมมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุ (Zero Accident) จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีการชี้บ่งอันตรายและประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) การควบคุมและป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน การบริหารจัดการสารเคมี ตลอดจนจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความเสี่ยงของแต่ละลักษณะงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการป้องกันความเสี่ยงจากความร้อนและโรคลมแดด (Heat Stroke) การดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต (Mental Health) รวมถึงการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของพนักงาน กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม และปรับปรุงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหาร คณะกรรมการ หรือผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่กำกับดูแลเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อพนักงาน สถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อม

22. ช่องทางร้องเรียน

บริษัทจะเปิดโอกาสให้พนักงาน ผู้รับเหมา คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเสนอความคิดเห็นหรือร้องเรียนเกี่ยวกับ

- การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
- การเลือกปฏิบัติ
- การคุกคามหรือการใช้ความรุนแรง
- ค่าจ้างและชั่วโมงทำงาน
- สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
- การละเมิดสิทธิแรงงาน
- การทุจริตและจริยธรรม
- ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

<u>ช่องทางร้องเรียนอาจประกอบด้วย</u>

- ผู้บังคับบัญชา
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย
- คณะกรรมการสวัสดิการ
- ผู้บริหารระดับสูง
- ช่องทางรับข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน และแจ้งเบาะแสผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ
- โทรศัพท์หรือช่องทางอิเล็กทรอนิกส์
- ช่องทางร้องเรียนแบบไม่เปิดเผยชื่อ (Anonymous Reporting Channel)

23. การแจ้งเบาะแสการกระทำผิด

บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง โปร่งใส และรับผิดชอบ โดยสนับสนุนให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแจ้งข้อกังวล ร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่ถูกต้อง เช่น การทุจริต การฉ้อโกง การติดสินบน การใช้อำนาจในทางที่ผิด ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การละเมิดกฎหมาย นโยบาย หรือข้อกำหนดของบริษัท รวมถึงการกระทำอื่นใดที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคล องค์กร หรือชื่อเสียงของบริษัท

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ขอคำปรึกษา และแจ้งเบาะแสที่เหมาะสมสำหรับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงเปิดโอกาสให้แจ้งเรื่องโดยไม่เปิดเผยตัวตน (Anonymous) ตามความเหมาะสม จะพิจารณาและตรวจสอบข้อร้องเรียนหรือเบาะแสอย่างเป็นธรรม เป็นกลาง และเหมาะสม พร้อมรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล และข้อมูลที่

เกี่ยวข้องเท่าที่สามารถดำเนินการได้ตามกฎหมาย ห้ามการข่มขู่ กลั่นแกล้ง เลือกปฏิบัติ ตอบโต้ หรือกระทำการใดที่ทำให้ผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบและการตรวจประเมินได้รับความเสียหายหรือเสียเปรียบจากการแจ้งข้อมูลโดยสุจริต หากตรวจพบการกระทำผิด บริษัทฯ จะดำเนินการแก้ไข เยียวยา กำหนดมาตรการทางวินัยหรือมาตรการอื่นตามความเหมาะสม และดำเนินการป้องกันมิให้เกิดเหตุซ้ำ

24. การรักษาความลับและการไม่ตอบโต้ผู้ร้องเรียน

บริษัทจะรักษาความลับของผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล และพยานเท่าที่สามารถดำเนินการได้ตามกฎหมายและความจำเป็นในการสอบสวน บริษัทจะไม่ดำเนินการสืบค้นหาตัวผู้ร้องเรียนโดยไม่มีเหตุผลอันชอบ และห้ามผู้ใดตอบโต้ผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลโดยสุจริต ไม่ว่าจะเป็นการ

- ข่มขู่หรือคุกคาม
- เลิกจ้าง
- ลดค่าจ้าง
- ลดตำแหน่ง
- เปลี่ยนหน้าที่เพื่อกลั่นแกล้ง
- ตัดสิทธิประโยชน์
- ประเมินผลงานอย่างไม่เป็นธรรม
- แยกออกจากกลุ่ม
- สร้างความเสียหายต่อชื่อเสียง
- กระทำการอื่นที่ทำให้ได้รับความเดือดร้อน

ข้อร้องเรียนต้องได้รับการรับเรื่อง ประเมิน สอบสวน แก้ไข และติดตามผลอย่างเป็นธรรม โดยผู้สอบสวนต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับเรื่องที่ตรวจสอบ

25. การขยายและส่งเสริมนโยบายไปยังซัพพลายเออร์

บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) โดยคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมา และคู่ค้าทางธุรกิจดำเนินงานอย่างสอดคล้องกับกฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และหลักการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท

บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) โดยให้ความสำคัญกับซัพพลายเออร์ที่มีความเสี่ยงสูงเป็นลำดับแรก ผ่านการสำรวจและประเมินความเสี่ยง การสื่อสารและหารือ การกำหนดและสนับสนุนมาตรการปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ปีละ 1 ครั้ง หรือตามความเสี่ยงหลังประเมิน เมื่อพบความเสี่ยงหรือประเด็นที่ไม่สอดคล้อง บริษัทฯ จะร่วมมือกับซัพพลายเออร์ในการกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันการเกิดซ้ำ เพื่อยกระดับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและส่งเสริมความรับผิดชอบอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

นโยบายด้านจริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics Policy)

1. ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.1) นโยบายและแนวปฏิบัติต่อลูกค้า

บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างความประทับใจและได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ ผ่านการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการผลิต ตลอดจนมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า ทั้งนี้ บริษัทดำเนินงานตามนโยบายคุณภาพ “คุณภาพ ต้นทุน การส่งมอบ และการบริการ เพื่อความพึงพอใจระดับโลก”

1.2) นโยบายและแนวปฏิบัติต่อคู่ค้า

บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภายในองค์กร โดยกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมถึงการพิจารณาค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ในราคาที่สมเหตุสมผล โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม บริษัทมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติต่อคู่ค้าในฐานะ พันธมิตรทางธุรกิจ โดยยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความร่วมมือที่ดีต่อกัน

1.3) นโยบายและแนวปฏิบัติต่อพนักงาน

บริษัทตระหนักดีว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและมีส่วนสำคัญต่อการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนของธุรกิจ บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดกฎ ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน “Happy Life Happy Working”

2. การต่อต้านการทุจริตและคอรัปชั่น

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส สุจริต และเป็นธรรม และตระหนักถึงความสำคัญของการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายการต่อต้านการทุจริต เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในการดำเนินธุรกิจอย่างชัดเจน

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับต้องไม่กระทำ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ หรือฝ่าฝืนกฎหมายและหลักจริยธรรม เพื่อแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยทางตรงหรือทางอ้อม

บริษัทฯ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ดังต่อไปนี้

2.1) การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ

บริษัทฯ กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ รวมถึงผู้รับจ้าง ผู้รับจ้างช่วง และผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ต้องไม่กระทำ ยอมรับ สนับสนุน หรือมีส่วนร่วมในการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทฯ จะมีการสอบทานการปฏิบัติตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ และทบทวนแนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อกำหนด ระเบียบปฏิบัติ และการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

2.2) การห้ามให้หรือรับสินบน

บริษัทฯ ไม่กระทำหรือสนับสนุนการให้หรือรับสินบนในทุกรูปแบบ รวมถึงการให้หรือรับผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมเพื่อจูงใจให้บุคคลใดปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ทั้งนี้ การบริจาคเพื่อการกุศล การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ การให้หรือรับของขวัญและการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ ต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส เหมาะสม และไม่มีเจตนาเพื่อโน้มน้าวการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

2.3) การควบคุมภายใน

บริษัทฯ จัดให้มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบที่เหมาะสม เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงจากการทุจริต รวมถึงกำหนดให้มีการควบคุมอย่างเหมาะสมในกระบวนการที่มีความเสี่ยง เช่น การขาย การตลาด การจัดซื้อ การคัดเลือกและประเมินผู้ขายหรือผู้รับเหมา และการบริหารจัดการทางการเงิน

2.4) การสื่อสารและการสร้างความตระหนัก

บริษัทฯ ส่งเสริมให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมถึงสื่อสารนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ

2.5) ความถูกต้องและโปร่งใสของข้อมูลทางการเงิน

บริษัทฯ จัดให้มีการจัดทำและรายงานข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเป็นไปตามกฎหมาย หลักการบัญชี และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

2.6) การแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถแจ้งเบาะแสหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการทุจริต คอร์รัปชัน หรือการกระทำที่ไม่ถูกต้องผ่านช่องทางการร้องเรียนและแจ้งเบาะแสที่บริษัทฯ กำหนด โดยบริษัทฯ จะรักษาข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสเป็นความลับ และให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ โดยไม่ให้ถูกลงโทษ กลั่นแกล้ง หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากการแจ้งเบาะแสโดยสุจริต

บริษัทฯ จัดให้มีผู้รับผิดชอบในการรับเรื่อง ตรวจสอบ ติดตาม และดำเนินการกับข้อร้องเรียนหรือเบาะแสอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการรักษาความลับ

3. จริยธรรมทางธุรกิจ

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และรับผิดชอบ โดยห้ามกระทำการ ดังต่อไปนี้

- การติดสินบนหรือการทุจริตคอร์รัปชัน
- การเรียกรับหรือให้ผลประโยชน์โดยมิชอบ
- การยักยอกหรือฉ้อโกง
- การปลอมแปลงเอกสารหรือข้อมูล
- การสมยอมในการเสนอราคา
- การฟอกเงิน
- การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน
- การมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยไม่เปิดเผย
- การรับหรือมอบของขวัญ ของกำนัล หรือการเลี้ยงรับรองที่อาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
- การเปิดเผยข้อมูลลับของบริษัท ลูกค้า หรือคู่ค้าโดยไม่ได้รับอนุญาต

ของขวัญหรือการเลี้ยงรับรองที่มีมูลค่าหรืออาจสร้างความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต้องได้รับการรายงานและพิจารณาตามระเบียบของบริษัท

4. นโยบายความขัดกันทางผลประโยชน์

บริษัทฯ มุ่งหวังให้พนักงานทุกระดับหลีกเลี่ยงความขัดกันทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจริง หรืออาจถูกมองว่าเป็นความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวของตนเองกับผลประโยชน์ของบริษัทฯ ในการติดต่อหรือดำเนินธุรกิจกับซัพพลายเออร์ ลูกค้า คู่แข่ง และบุคคลภายนอกอื่นๆ ทั้งนี้ ความขัดกันทางผลประโยชน์อาจเกิดขึ้นเมื่อการกระทำหรือผลประโยชน์ส่วนตัวของพนักงานมีอิทธิพลหรืออาจส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ วัตถุประสงค์ หรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ

บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานเปิดเผยความขัดกันทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นจริงต่อผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามที่บริษัทฯ กำหนด และในกรณีที่ความขัดกันทางผลประโยชน์ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับลูกค้าหรือคู่ค้าของลูกค้า บริษัทฯ จะดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความโปร่งใส ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจร่วมกันอย่างยั่งยืน

5. การแข่งขันทางการค้าและต่อต้านการผูกขาด

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงผลประโยชน์ของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย โดยยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดเกี่ยวกับการแข่งขันทางการค้าและการต่อต้านการผูกขาดอย่างเคร่งครัด บริษัทฯ จะไม่ทำ

ข้อตกลงหรือสมรู้ร่วมคิดกับคู่แข่งทางการค้าในการกำหนดราคา แบ่งตลาด แบ่งลูกค้า จำกัดการผลิต หรือจำกัดโอกาสทางธุรกิจ รวมถึงไม่แทรกแซงหรือขัดขวางการดำเนินธุรกิจของคู่แข่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

บริษัทฯ จะไม่แลกเปลี่ยน เปิดเผย หรือใช้ข้อมูลทางการค้าที่เป็นความลับหรือมีความอ่อนไหวของลูกค้า คู่ค้า หรือคู่แข่ง เช่น ราคาขาย ต้นทุน กำไร ยอดขาย ปริมาณการผลิต แผนการตลาด หรือข้อมูลเชิงกลยุทธ์ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดหรือส่งผลต่อการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม รวมถึงไม่ใช้อำนาจเหนือตลาดหรือแนวทางทางธุรกิจในลักษณะที่เป็นการกีดกันหรือจำกัดการแข่งขันอย่างไม่เป็นธรรม

6. การควบคุมการส่งออกและมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศด้วยความรับผิดชอบและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการนำเข้าและส่งออก รวมถึงมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจของประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยจะไม่ดำเนินการส่งออก นำเข้า โอน หรือจัดส่งสินค้า วัตถุดิบ เทคโนโลยี ซอฟต์แวร์ ข้อมูล หรือบริการให้แก่บุคคล นิติบุคคล ประเทศ หรือพื้นที่ที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดหรือมาตรการคว่ำบาตรที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงของลูกค้า คู่ค้า ตัวแทน และธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศอย่างเหมาะสม รวมถึงปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับใบอนุญาต การอนุมัติ เอกสาร และการเก็บรักษาข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด และจะไม่ดำเนินการใด ๆ เพื่อหลีกเลี่ยง หลบเลี่ยง หรืออำพรางข้อกำหนดด้านการควบคุมการส่งออกหรือมาตรการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ หากพบข้อสงสัยหรือความเสี่ยงเกี่ยวกับธุรกรรมดังกล่าว พนักงานต้องหยุดดำเนินการและปรึกษาหน่วยงานที่รับผิดชอบของบริษัทฯ ก่อนดำเนินการต่อ

7. นโยบายการป้องกันชิ้นส่วนปลอม

บริษัทฯ มุ่งมั่นป้องกันไม่ให้ ชิ้นส่วน วัตถุดิบ วัสดุ หรืออุปกรณ์ปลอมแปลงหรือไม่ได้รับการรับรอง เข้ามาในกระบวนการจัดซื้อ ผลิต ตรวจสอบ หรือส่งมอบสินค้า โดยจัดให้มีการคัดเลือกและประเมินผู้ขาย การตรวจสอบและทดสอบชิ้นส่วนและวัสดุที่จัดซื้อ รวมถึงการควบคุมและตรวจสอบย้อนกลับตามความเหมาะสม หากพบหรือสงสัยว่าเป็นชิ้นส่วนปลอม บริษัทฯ ต้อง แยกกัก ตรวจสอบ และรายงานต่อผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องโดยทันที และดำเนินการตามขั้นตอนที่บริษัทฯ กำหนด เพื่อป้องกันไม่ให้ชิ้นส่วนดังกล่าวถูกนำไปใช้หรือส่งมอบให้แก่ลูกค้า

8. การละเมิดลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา

บริษัทฯ ให้ความสำคัญและเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งรวมถึงลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า การออกแบบผลิตภัณฑ์ ตลอดจนข้อมูลและผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์หรือการประดิษฐ์คิดค้น บริษัทฯ เคารพสิทธิด้านข้อมูลและทรัพย์สินทางปัญญาของลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และบุคคลภายนอก และไม่ส่งเสริมหรือสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อมในการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา พนักงานต้องไม่กระทำการใด ๆ เช่น การนำเข้า การทำซ้ำ การคัดลอก การดัดแปลง การแก้ไข หรือการเผยแพร่ต่อสาธารณชนโดยไม่ได้รับอนุญาต รวมถึงการใช้ซอฟต์แวร์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของบุคคลอื่น

บริษัทฯ มีการตรวจสอบการใช้ซอฟต์แวร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อมูลหรือผลงานของบุคคลภายนอกที่ได้รับมาและจะนำมาใช้ภายในบริษัทฯ เพื่อป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น และการกระทำที่อาจเป็นความผิดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พนักงานทุกคนต้องใช้ทรัพย์สินทางปัญญาอย่างถูกต้องตามสิทธิและเงื่อนไขที่ได้รับอนุญาต และต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบหรือสงสัยว่ามีการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

9. การรักษาความลับและการเปิดเผยข้อมูล

ข้อมูลความลับทางการค้า ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ข้อมูลทางเทคนิคและการผลิต รวมถึงข้อมูลของลูกค้าและคู่ค้า เป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า คู่ค้าและพนักงาน บริษัทฯ กำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลดังกล่าวต้อง รักษาข้อมูลความลับอย่างเคร่งครัด โดยมีการกำหนดและควบคุมวิธีการในการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นขั้นตอน และใช้ข้อมูลความลับเพื่อการดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ เท่านั้น ไม่อนุญาตให้เปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ หรือเป็นการเปิดเผยตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อมูลที่ต้องได้รับการคุ้มครอง รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง ข้อมูลทางธุรกิจของลูกค้า ข้อมูลราคาและสัญญา แบบ Drawing, Specification และ Artwork ของผลิตภัณฑ์ ตลอดจนข้อมูลทางเทคนิค ข้อมูลการผลิต และข้อมูลอื่นใดที่บริษัทฯ หรือลูกค้ากำหนดให้เป็นข้อมูลความลับ

พนักงานทุกคนมีหน้าที่ดูแลรักษาข้อมูลความลับของบริษัทฯ และข้อมูลความลับที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานในความรับผิดชอบของตน ไม่ให้ถูกล่วงละเมิด สูญหาย หรือถูกนำไปใช้หรือเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต และมีหน้าที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบหรือคาดได้ว่าอาจมีการละเมิดข้อมูลความลับ หากบริษัทฯ พบการละเมิดดังกล่าว จะดำเนินการทางวินัยและทางกฎหมายตามความเหมาะสมและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

10. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ผู้สมัคร ลูกค้า คู่ค้า และผู้ร้องเรียน โดยบริษัทฯ ในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล จะกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการ และแนวทางในการกำกับดูแลการเก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผย และจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็น เหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งนี้ ไม่รวมถึงข้อมูลของบุคคลผู้ถึงแก่กรรมโดยเฉพาะ

บริษัทฯ จัดให้มีมาตรการป้องกันและรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการสูญหาย การเข้าถึง การนำไปใช้ การแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับอนุญาต และเพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและประโยชน์ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลที่ต้องได้รับการคุ้มครอง รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ข้อมูลค่าจ้างและข้อมูลสุขภาพ ข้อมูลของผู้ร้องเรียนและพยาน ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนภายในที่สามารถระบุตัวบุคคลได้

ผู้ที่มีหน้าที่หรือได้รับอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลต้องรักษาความลับและใช้ข้อมูลดังกล่าวเฉพาะตามวัตถุประสงค์และขอบเขตที่บริษัทฯ กำหนด และต้องไม่เปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องโดยไม่ได้รับอนุญาต เพื่อให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเกิดความมั่นใจว่าจะได้รับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม



ชินโนะสุเกะ นิโตะ
ประธานกรรมการผู้จัดการ