



**นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการเคารพกฎหมาย
และหลักสิทธิมนุษยชน**

ของ

กลุ่มธุรกิจบริษัท เติมโก้ จำกัด (มหาชน)



นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน

1. ความสำคัญ

การดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนใน กลุ่มธุรกิจ เด็มโก้ ตระหนักและให้ความสำคัญ โดยกำหนดไว้ในจรรยาบรรณเด็มโก้ ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ เด็มโก้ ที่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น และกฎหมาย ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และระมัดระวัง

เด็มโก้ มุ่งเน้นให้การดำเนินงานของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกันบนพื้นฐานศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ หรือไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นที่ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย โดยแนวปฏิบัติดังกล่าวเป็นมาตรฐานจริยธรรมองค์กรที่บุคลากรทุกคนในเด็มโก้ ต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็ จะถูกลงโทษ ตามระดับของความร้ายแรงแห่งการกระทำและถือเป็นการกระทำผิดทางวินัยด้วย

เด็มโก้ ให้ความสำคัญต่อกิจกรรมที่อาจมีผลต่อหลักสิทธิมนุษยชน ในทุก ๆ ด้าน โดยยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทมีนโยบายอย่างชัดเจนที่จะไม่จ้างแรงงานเด็ก ยึดมั่นในเสรีภาพของการนับถือศาสนา การไม่เลือกปฏิบัติจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ และสถานะภาพทางสังคม นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนของพนักงานทุกระดับชั้น อย่างเคร่งครัดโดยจะปกป้องและไม่นำข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน เช่น ประวัติส่วนตัว ค่าจ้างเงินเดือน ฯลฯ ไปเปิดเผยให้กับบุคคลภายนอก หรือผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ โดยบริษัทได้กำหนดและปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงได้กำหนดให้มีการใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งได้จัดทำเป็นคู่มือ สื่อสารให้กับพนักงานได้รับทราบถึงกฎ ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและมีการปฐมนิเทศก่อนการเริ่มปฏิบัติงาน

2. ขอบเขต

นโยบายนี้บังคับใช้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานของ กลุ่มธุรกิจ เด็มโก้ ทุกคน

3. คำนิยาม

- “เด็มโก้”** หมายถึง บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)
- “บริษัทย่อย”** หมายถึง บริษัทที่ เด็มโก้ถือหุ้นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เกินกว่า 50% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท โดยให้นับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย และ ให้รวมถึงบริษัทที่มีอำนาจควบคุมในเรื่องการกำหนดนโยบายทางการเงิน และการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์จากกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทนั้น
- “กลุ่มธุรกิจเด็มโก้”** หมายถึง เด็มโก้ และบริษัทย่อย
- “คณะกรรมการ”** หมายถึง คณะกรรมการบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)
- “กรรมการ”** หมายถึง กรรมการบริษัท กลุ่มธุรกิจเด็มโก้
- “ผู้บริหาร”** หมายถึง ผู้บริหาร กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ตั้งแต่ระดับผู้จัดการหน่วยงานขึ้นไป
- “สิทธิมนุษยชน”** หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ภาษา ศาสนาหรือสถานะอื่นใด โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันและถูกรักษาไม่ให้อ่อนล้าลงละเมิดได้
- “ความหลากหลาย”** หมายถึง ความหลากหลายทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ ธรรมเนียมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ
- “การยอมรับความแตกต่าง”** หมายถึง การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน เป็นองค์กรซึ่งพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- “การล่วงละเมิด/การคุกคาม”** หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจหรือก่อให้เกิดความผิดหรือความอับอายแก่ผู้อื่นโดยคำพูดหรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ คุกคาม ทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกอับอายหรือลำบากใจ หรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่หรือไม่เป็นมิตร
- “การล่วงละเมิดทางเพศ”** หมายถึง พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สายตา และการใช้ท่าที รวมไปถึงจนถึงการบังคับให้มิเพศสัมพันธ์ และต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ถูกระทำเป็นหลัก การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกอับอาย เป็นการ

“แรงงานบังคับ”

ล่วงเกินความเป็นส่วนตัว และไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็นกร
ล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น

หมายถึง แรงงานบังคับหรือแรงงานที่จำต้องทำกิจการหรือบริการที่
บังคับให้คนทำเพื่อเป็นการลงโทษ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจ
ทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรง
ทางกาย หรือการทารุณทางเพศ บางครั้งอาจถูกกักขังและบางครั้ง
เป็นแรงงานขัดหนี้

“การเลือกปฏิบัติ”

หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้
สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง อัน
เนื่องจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ
เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความ
พิการ แนวคิดทางการเมืองตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1. คณะกรรมการ

กำหนดให้มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรม
ของเด็มโก้

4.2. ผู้บริหาร

- 4.2.1. จัดให้มีระเบียบปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของเด็มโก้ โดยให้สอดคล้องกับ นโยบายและ
ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมาย
- 4.2.2. กำหนดให้หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหารในการดำเนินงาน
ด้านสิทธิมนุษยชน
- 4.2.3. กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนหา
แนวทางพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งมั่นใจว่ามี
การรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติ

4.3. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล

- 4.3.1. สื่อสารแนวคิดและวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน
- 4.3.2. จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้
 - 1) ผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของธุรกิจผ่านทางนโยบายของเด็มโก้
 - 2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่อาจได้รับผลกระทบและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
 - 3) ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสีย
 - 4) มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร
 - 5) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข
 - 6) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยาตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและสาธารณะ
 - 7) จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและการเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
- 4.3.3. รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน
- 4.3.4. รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ต่อคณะกรรมการผู้บริหาร รวมทั้งหน่วยงานกำกับและควบคุมสำนักงานตรวจสอบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.4. พนักงาน

ทำความเข้าใจและปฏิบัติตาม นโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ รวมถึงรายงาน หรือแจ้งเบาะแส หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

5. แนวปฏิบัติ

5.1. การเคารพสิทธิมนุษยชน

5.1.1. สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

- 1) ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างได้อย่างเท่าเทียม
- 2) ไม่กระทำการใด ๆ ที่อาจสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ ข่มเหง หรือไม่เป็นมิตร รวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
- 3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นอันก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ
- 4) ไม่กระทำการใด ๆ ที่ผิดศีลธรรมหรือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อบุคลากรอื่น การกระทำดังกล่าวครอบคลุมถึงการล่วงลาม อนาจาร หรือการล่วงเกินทางเพศไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำก็ตาม ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญ อับอาย เสียหน้าหรือบั่นทอนกำลังใจ
- 5) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองซึ่งถือเป็นสิทธิและความคิดเห็นส่วนบุคคล ทั้งนี้จะต้องไม่อ้างชื่อ เด็มโก้ และไม่นำทรัพย์สินของ เด็มโก้ ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใด ๆ ทางการเมือง

5.1.2. สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- 1) จัดให้บุคลากรมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมาย
- 2) จัดให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ตามกฎหมาย
- 3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนา

5.2. การปฏิบัติด้านแรงงาน

5.2.1. แรงงานบังคับ

ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบของงานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับมาจากบุคคลใด ๆ โดยการใช้ขู่ทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น การบังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ การบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ การกักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ การ

ไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึง การเรียกเก็บเงินหรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย เป็นต้น

5.2.2. การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- 1) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ภายในเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 2) จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากันในลักษณะงานมีคุณค่าเท่ากัน
- 3) ห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงไม่ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน
- 4) ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ความพิการ ศาสนา โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร
- 5) พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 6) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
- 7) เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน
- 8) กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และไม่เลือกปฏิบัติ
- 9) การให้ออกจากงานนั้นต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน หรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษโดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยโดยแพทย์ว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสิ้นเชิง หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ
- 10) จัดให้มีการกำกับดูแลข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีการกำหนดวิธีการและมาตรการที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามกฎหมาย ตามที่ระบุใน “นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้”



5.2.3. การไม่ใช้แรงงานเด็ก

- 1) ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด
- 2) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยตามกฎหมายแต่ละประเทศซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและพัฒนาการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
- 3) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

6. การแจ้งเบาะแส

ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน (Whistle Blowing)

7. การทบทวนนโยบาย

หน่วยงานด้านธรรมาภิบาล หน่วยงานกำกับและควบคุม สำนักงานตรวจสอบ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ เติมโก้จะร่วมกันทบทวนนโยบายฉบับนี้ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง