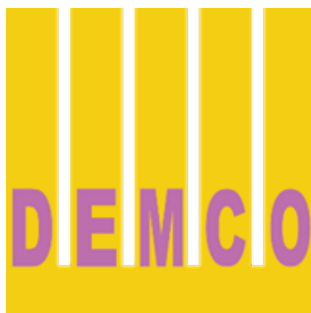




นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการเคารพกฎหมาย  
และหลักสิทธิมนุษยชน

ของ

กลุ่มธุรกิจเต็มโก้





## นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน

### 1. ความสำคัญ

การดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ตระหนักและให้ความสำคัญ โดยกำหนดไว้เป็นจรรยาบรรณเด็มโก้ ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของเด็มโก้ ที่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น และกฎหมาย ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและระมัดระวัง

เด็มโก้ มุ่งเน้นให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกันบนพื้นฐานศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ หรือไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นที่ขัดต่อบัญญัติของกฎหมาย โดยแนวปฏิบัตินี้เป็นมาตรฐานจริยธรรมองค์กรที่บุคลากรทุกคน ในกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกลงโทษ ตามระดับของความร้ายแรงแห่งการกระทำและถือเป็นการกระทำผิดทางวินัยด้วย

กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ให้ความสำคัญต่อกิจกรรมที่อาจมีผลต่อหลักสิทธิมนุษยชน ในทุก ๆ ด้าน ด้วยการยึดถือและปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง อาทิ มีนโยบายไม่จ้างแรงงานเด็ก ยึดมั่นในเสรีภาพของการนับถือศาสนา การไม่เลือกปฏิบัติจาก ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ และสถานะภาพทางสังคม นอกจากนี้เด็มโก้ยังให้ความสำคัญเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนของพนักงานทุกระดับชั้นอย่างเคร่งครัดโดยจะปกป้อง และไม่นำข้อมูลบุคคลของพนักงาน เช่น ประวัติส่วนตัว ค่าจ้างเงินเดือน ฯลฯ ไปเปิดเผยให้กับบุคคลภายนอก หรือผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ โดยบริษัทได้กำหนดและปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงได้กำหนดให้มีการใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งได้จัดทำเป็นคู่มือ สื่อสารให้กับพนักงานได้รับทราบถึงกฎ ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและมีการปฐมนิเทศก่อนการเริ่มปฏิบัติงาน

นโยบายนี้ครอบคลุมถึงกลุ่มบริษัทที่เด็มโก้มีอำนาจควบคุม นอกจากนี้เด็มโก้ ยังสนับสนุนให้บริษัทร่วม คู่ค้า ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียรับทราบนโยบาย เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

### 2. ขอบเขต

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน เป็นแนวทางให้พนักงานทุกระดับภายใต้การดำเนินธุรกิจของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ยึดถือปฏิบัติ รวมถึงแสดงเจตนารมณ์การเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัทที่มีต่อ ผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ผู้รับจ้าง ภาครัฐ ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่นรอบพื้นที่ปฏิบัติการของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ โดยเด็มโก้มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

เด็มโก้ ยังมุ่งมั่นในการปกป้องและเคารพสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติ การต่อต้านการล่วงละเมิด การห้ามใช้แรงงานเด็กและสตรี แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ รวมถึงการส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคม การรวมตัวเจรจาต่อรอง ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และสิทธิอื่น ๆ โดยการถือครองสิทธิ์ที่เกี่ยวข้องจะต้องยึดถือปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนนี้



บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)

นอกจากนี้ เด็มโก้ คาดหวังและใส่ใจพันธมิตรที่ไม่ได้อยู่ภายใต้อำนาจการบริหารจัดการโดยตรงของเด็มโก้ อาทิ พันธมิตรธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา และกลุ่มบริษัทที่เด็มโก้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญ ให้มีการรักษามาตรฐานการดำเนินงานตามแนวทางการจัดการความยั่งยืนของเด็มโก้ที่ครอบคลุมการเคารพสิทธิมนุษยชนด้วย

### 3. คำนิยาม

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| “เด็มโก้”                 | หมายถึง บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| “กลุ่มธุรกิจเด็มโก้”      | หมายถึง กลุ่มบริษัท ซึ่งประกอบด้วย บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย บริษัทร่วม และกิจการร่วมค้า ที่เด็มโก้มีอำนาจควบคุมในการบริหารจัดการ                                                                                                                                                                                    |
| “กลุ่มบริษัทเด็มโก้”      | บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) (เด็มโก้) บริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด (DP) บริษัท เด็มโก้ เดอลาว จำกัด (DDL) และบริษัท เด็มโก้ เอ็นเนอจี แอนด์ ยูทิลิตี้ จำกัด (DEU)                                                                                                                                                                |
| “คณะกรรมการบริษัท”        | หมายถึง คณะกรรมการบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| “กรรมการ”                 | หมายถึง กรรมการของบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้นเข้ามาบริหารงานในฐานะผู้แทนของผู้ถือหุ้น มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ให้ฝ่ายจัดการ บริหารกิจการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของผู้ถือหุ้น                                                                                  |
| “ผู้บริหาร”               | หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากเด็มโก้ให้เป็นผู้บริหารจัดการและมีอำนาจอนุมัติ ควบคุมดูแลให้คำแนะนำติดตามผล แก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ตั้งแต่ระดับผู้จัดการหน่วยงานขึ้นไปหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่าผู้จัดการขึ้นไป (ตั้งแต่ AVP ที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการหน่วยงาน ขึ้นไป) |
| “สิทธิมนุษยชน”            | หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ภาษา ศาสนาหรือสถานะอื่นใด โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันและถูกรักษาไว้ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดได้                                                                                                                        |
| “ความหลากหลาย”            | หมายถึง ความหลากหลายทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ                                                                                                                                                                     |
| “การยอมรับความแตกต่าง”    | หมายถึง การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน เป็นองค์กรซึ่งพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                                                                                             |
| “การล่วงละเมิด/การคุกคาม” | หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจหรือก่อให้เกิดความผิด หรือความอับอายแก่ผู้อื่นโดยคำพูด หรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ คุกคาม ทำให้ผู้อื่นถูกรังแกหรือรู้สึกอับอายหรือลำบากใจ หรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่หรือไม่เป็นมิตร                                                                 |



#### “การล่วงละเมิดทางเพศ”

หมายถึง พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สายตา และการใช้ท่าที รวมไปถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ และต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ถูกระทำเป็นหลัก การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกอับอาย เป็นการล่วงเกินความเป็นส่วนตัว และไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น

#### “แรงงานบังคับ”

หมายถึง แรงงานบังคับหรือแรงงานที่จำต้องทำคืองานหรือบริการที่บังคับให้คนทำเพื่อเป็นการลงโทษ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย หรือการทารุณทางเพศ บางครั้งอาจถูกกักขังและบางครั้งเป็นแรงงานขัดหนี้

#### “การเลือกปฏิบัติ”

หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง อันเนื่องจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

### 4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

#### 4.1. คณะกรรมการบริษัท

กำหนดให้มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของกลุ่มธุรกิจ เด็มโก้

#### 4.2. ผู้บริหาร

- 4.2.1. จัดให้มีระเบียบปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มธุรกิจ เด็มโก้ โดยให้สอดคล้องกับ นโยบาย ข้อกำหนด และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง
- 4.2.2. กำหนดให้หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นตัวแทนของฝ่ายจัดการในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
- 4.2.3. กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ(ถ้ามี) ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งมั่นใจว่ามีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติ/ระเบียบปฏิบัติ นี้

#### 4.3. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล

- 4.3.1. สื่อสารแนวคิดและวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน



#### 4.3.2. จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของธุรกิจผ่านทางนโยบายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ของเด็มโก้
- 2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่อาจได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- 3) ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงานโดยรับฟังประเด็นความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย
- 4) มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร
- 5) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข
- 6) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยาตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและสาธารณะ
- 7) จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและการเยียวยาสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

4.3.3. รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

4.3.4. รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ต่อคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร รวมทั้งหน่วยงานกำกับและควบคุม สำนักงานตรวจสอบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

#### 4.4. พนักงาน

ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ (ถ้ามี) 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 ทั้งนี้จะต้องไม่อ้างชื่อกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ และไม่นำทรัพย์สินของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใด ๆ ทางการเมือง

#### 5.1.2. สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- 1) จัดให้บุคลากรมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมาย
- 2) จัดให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมาย
- 3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนา

## 5.2.การปฏิบัติด้านแรงงาน

### 5.2.1. แรงงานบังคับ

ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบของงาน หรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับมาจากบุคคลใด ๆ โดยการใช้ขู่ทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น การบังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ การบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ การกักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ การไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึง การเรียกเก็บเงินหรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย เป็นต้น

### 5.2.2. การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- 1) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ภายในเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 2) จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากันในลักษณะงานมีคุณค่าเท่ากัน
- 3) ห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงไม่ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน



- 4) ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ความพิการ ศาสนา โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่ได้รับสมัคร
- 5) พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 6) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
- 7) เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน
- 8) กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ
- 9) การให้ออกจากงานนั้นต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน หรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษโดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยโดยแพทย์ว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสิ้นเชิง หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ
- 10) จัดให้มีการกำกับดูแลข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีการกำหนดวิธีการและมาตรการที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามกฎหมาย ตามที่ระบุใน “นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มธุรกิจ เด็มโก้”

#### 5.2.3. การไม่ใช้แรงงานเด็ก

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

#### 5.2.4. การจ้างแรงงานหญิงและแรงงานหญิงตั้งครรภ์

- 1) ห้ามให้ลูกจ้างหญิงทำงานอันอาจเป็นอันตรายตามกฎหมายกำหนด เช่น งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น
- 2) ห้ามให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป
- 3) ห้ามให้ลูกจ้างหญิงทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิง

- 4) ห้ามให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. – 06.00 น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ที่อาจเป็นอันตรายต่อการมีครรภ์ คือ งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน เป็นต้น
- 5) กรณีลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรืองานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี อาจให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพ โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป
- 6) ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลา และรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย
- 7) ให้จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน
- 8) ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้
- 9) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์
- 10) ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน ล่วงเกินทางเพศต่อแรงงานหญิง

5.2.5 สนับสนุนการจ้างงานที่เหมาะสมและปลอดภัย เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและไม่เกิดผลกระทบต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อรับผิดชอบในการบริหารจัดการและดูแลให้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

### 5.3 ด้านคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ

- 5.3.1 ส่งเสริมคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจให้ปฏิบัติงานสอดคล้องตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานสากล รวมทั้งการกำหนดชั่วโมงการทำงาน และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม
- 5.3.2 ป้องกันการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายของคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ ซึ่งรวมไปถึงแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก/สตรี โดยการยึดหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและการออกสัญญาจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรม
- 5.3.3 สนับสนุนการจ้างงานที่ดี รวมถึงให้การสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมแก่พนักงานของคู่ค้า และพันธมิตรธุรกิจ
- 5.3.4 ส่งเสริมให้พนักงานของคู่ค้า และพันธมิตรธุรกิจได้รับความรู้จากการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และประพฤติตามแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อย่างเคร่งครัด



## 5.4 ด้านชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- 5.4.1 มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อค่านึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยรอบ โดยได้กำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนน้อยที่สุด
- 5.4.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย

5.5 กลุ่มธุรกิจได้กำหนดการพิจารณาเป็นส่วนตัวของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยได้กำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และนโยบายความเป็นส่วนตัวของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ เผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งสิทธิหน้าที่ ตามกฎหมายให้เจ้าของข้อมูลทราบ คำนึงถึงการคุ้มครองความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจัดให้มีกระบวนการบริหารการดำเนินงานที่ไม่กระทบสิทธิหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล โดยให้ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

## 6. การให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

ได้มีกำหนดให้มีการฝึกอบรม พัฒนาทักษะการทำงานที่เหมาะสมแก่พนักงาน เพื่อให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน ปราศจากการเลือกปฏิบัติ รวมถึงมีการอบรมด้านความเสี่ยงต่อการถูกคุกคาม และจัดให้มีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม มีกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขสถานการณ์ หรือการดำเนินการลงโทษกรณีพบว่ามีผิด นอกจากนั้นยังมีการจัดอบรมด้านสิทธิมนุษยชนตลอดจนสื่อสารข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรขององค์กร โดยเฉพาะในหน่วยงานหรือสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องหรือที่มีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน

## 7. การรับเรื่องร้องเรียน การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการเยียวยา

ได้มีช่องทางในการรับแจ้งเบาะแส/เรื่องร้องเรียน ตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน (Whistle Blowing) หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีกระบวนการตรวจสอบข้อร้องเรียน การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และมาตรการบรรเทาแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงมาตรการชดเชยเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นธรรม ในกรณีที่เกิดความเสียหายขึ้น ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงิน อาทิ การจ่ายเงินชดเชย การสนับสนุนเงินช่วยเหลือ เป็นต้น และรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การให้คำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสนับสนุนและให้การเยียวยาในเบื้องต้น เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นระบบ เป็นต้น



บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)

## 8. การทบทวนนโยบาย

หน่วยงานกำกับและควบคุม สำนักงานตรวจสอบ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ เด็มโก้จะร่วมกันทบทวนนโยบายฉบับนี้ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

นโยบายนี้ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2566 และได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566