

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน (Human Rights and Labor Practices Policy)

บริษัท แอสตรา เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ โดยยึดมั่นในหลักความเสมอภาค ความเป็นธรรม ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งต่อกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง คู่ค้า ผู้รับเหมา แรงงานข้ามชาติ/ต่าง ชาติ ลูกค้า ผู้บริโภค ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายฉบับนี้ขึ้น โดยผนวกสาระสำคัญของนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (2) นโยบายการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม (3) นโยบายด้านสิทธิเด็กและการต่อต้านแรงงาน เด็ก/แรงงานบังคับ (4) นโยบายด้านมาตรฐานแรงงาน และ (5) นโยบายสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมของพนักงาน ให้เป็นนโยบายฉบับเดียวที่มีเนื้อหาสอดคล้อง ครบถ้วน และเป็นแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายฉบับนี้โดยอ้างอิงหลักการสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล รวมถึงแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทชั้นนำ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และยั่งยืน

1. วัตถุประสงค์

นโยบายฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อ

- 1) กำหนดหลักการและแนวปฏิบัติในการเคารพ คุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่าง เป็นธรรม ให้เป็นแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
- 2) ป้องกัน ลด และจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ กิจกรรมทาง ธุรกิจ ห่วงโซ่อุปทาน และความสัมพันธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ
- 3) ส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรม การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยใน การทำงาน การพัฒนาศักยภาพพนักงาน ตลอดจนความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทุกระดับ
- 4) ประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ ทั้งในการ ดำเนินงานของบริษัทฯ และตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- 5) สนับสนุนสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วมของพนักงาน ตามที่กฎหมายกำหนดและ มาตรฐานสากลรับรอง

2. ขอบเขตการบังคับใช้

นโยบายนี้ใช้บังคับกับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และบุคลากรทุกระดับของบริษัทฯ และบริษัทย่อยหรือบริษัทในกลุ่มที่บริษัทฯ มีอำนาจกำกับดูแลตามความเหมาะสม รวมถึงใช้เป็นแนวทางส่งเสริมให้คู่ค้า ผู้รับเหมา ผู้ให้บริการ ตัวแทนทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานอย่างเหมาะสม ตามลักษณะ ความเสี่ยง และบริบทของการดำเนินธุรกิจ

3. คำนิยาม

- สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมีพึงได้รับอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ
- แรงงานเด็ก หมายถึง การจ้างงานหรือใช้งานบุคคลที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด หรือในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือพัฒนาการของเด็ก
- แรงงานบังคับ หมายถึง การใช้แรงงานหรือบริการใด ๆ โดยขู่เข็ญ บังคับ หลอกลวง หรือจำกัดเสรีภาพ โดยบุคคลนั้นมิได้สมัครใจ รวมถึงการค้ำมนุษย์ทุกรูปแบบ
- เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม หมายถึง สิทธิของพนักงานในการรวมตัว จัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์กรของตนตามความสมัครใจ เพื่อร่วมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานกับบริษัทฯ โดยไม่ถูกแทรกแซงหรือเลือกปฏิบัติ

4. หลักการ นโยบาย และกรอบอ้างอิงสากล

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักการและมาตรฐานสากล ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UDHR) หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) อนุสัญญาหลักและปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Conventions) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) แนวปฏิบัติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา สำหรับบริษัทข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตลอดจนกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิด การมีส่วนก่อให้เกิด หรือการมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม และจะดำเนินมาตรการป้องกัน บรรเทา และเยียวยาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นตามความเหมาะสม

5. แนวปฏิบัติ

5.1 การไม่เลือกปฏิบัติและการส่งเสริมความหลากหลาย

บริษัทฯ จะไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกบุคคลจากเหตุแห่งเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศิพว ศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง ความพิการ สถานะทางสังคม สถาบันการศึกษา สถานภาพสมรส อัตลักษณ์ทางเพศรสนิยมทางเพศ หรือสถานะอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในกระบวนการสรรหา ว่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผล ฝึกอบรม จ่ายค่าตอบแทน และเลิกจ้าง และจะส่งเสริมโอกาสในการทำงานแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างเหมาะสม

5.2 การจ้างงานที่เป็นธรรมและความมั่นคงในการจ้างงาน

บริษัทฯ จะดำเนินการด้านการจ้างงาน การโยกย้าย การปรับโครงสร้างบุคลากร และการสิ้นสุดการจ้างงาน โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม ความโปร่งใส หลักสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด สัญญาจ้างงานต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และไม่มีเงื่อนไขที่ขัดต่อกฎหมาย ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร บริษัทฯ จะพิจารณาผลกระทบต่อนักงานอย่างรอบคอบ และสนับสนุนการสื่อสารที่โปร่งใสล่วงหน้าตามสมควร นอกจากนี้ บริษัทฯ จะไม่ใช้การลงโทษทางร่างกาย การข่มขู่ การคุกคาม การล่วงละเมิด หรือการปฏิบัติที่ไ้มนุชยธรรมต่อนักงานในทุกรูปแบบ

5.3 ค่าตอบแทน สวัสดิการ และชั่วโมงการทำงาน

บริษัทฯ จะกำหนดและบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานอย่างเป็นธรรม โดยต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงาน บริษัทฯ จะกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุด วันลา และการทำงานล่วงเวลาให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด และจะไม่บังคับให้พนักงานทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กฎหมายอนุญาตหรือโดยไม่สมัครใจ

นอกจากนี้ บริษัทฯ สนับสนุนหลักการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน (Equal Pay for Work of Equal Value)

5.4 การต่อต้านแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์

บริษัทฯ ประกาศเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในการต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ ทั้งในการดำเนินงานของบริษัทฯ เอง และในห่วงโซ่อุปทานตลอดจนคู่ค้าและผู้รับเหมาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บริษัทฯ จะไม่จ้างงานบุคคลที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด และจะตรวจสอบเอกสารยืนยันอายุอย่างเคร่งครัดก่อนการว่าจ้างทุกครั้ง
- กรณีจ้างงานผู้เยาว์ที่มีอายุตามเกณฑ์ที่กฎหมายอนุญาต บริษัทฯ จะจัดให้มีมาตรการคุ้มครองพิเศษ เช่น การจำกัดชั่วโมงทำงาน การห้ามทำงานที่เป็นอันตราย และการห้ามทำงานในเวลากลางคืน ตามที่กฎหมายกำหนด
- บริษัทฯ จะไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ ไม่ยึดเอกสารประจำตัวหรือหนังสือเดินทางของพนักงานหรือแรงงานโดยไม่ชอบธรรม ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางานที่เป็นภาระแก่แรงงาน และให้แรงงานทุกคนมีเสรีภาพในการลาออกหรือยุติการจ้างงานตามที่กฎหมายกำหนด

- บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างชาติดังเป็นธรรมและเท่าเทียมกับพนักงานอื่น เคารพสิทธิขั้นพื้นฐาน และไม่เอาเปรียบแรงงานในรูปแบบใด
- บริษัทฯ จะส่งเสริมให้คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้ให้บริการปฏิบัติตามหลักการข้างต้น และอาจพิจารณากำหนดหลักการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของเงื่อนไขในการคัดเลือกและประเมินคู่ค้าตามความเหมาะสม
- บริษัทฯ จะไม่ผลักระค่าธรรมเนียมการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายในการสรรหาให้แก่แรงงานตามหลัก Employer Pays Principle

5.5 เสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

บริษัทฯ เคารพและสนับสนุนสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม จัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์กรของพนักงานตามความสมัครใจ เพื่อร่วมหารือและเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานกับบริษัทฯ ดังนี้

- บริษัทฯ จะไม่แทรกแซง ขัดขวาง หรือเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่ใช้สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วม
- ในกรณีที่ยังไม่มีสหภาพแรงงานหรือองค์กรของพนักงานอย่างเป็นทางการ บริษัทฯ จะจัดให้มีช่องทางอื่นที่เหมาะสม เช่น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ หรือช่องทางรับฟังความคิดเห็นพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถสื่อสารและมีส่วนร่วมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างงานได้
- บริษัทฯ จะดำเนินการเจรจาโดยสุจริตใจกับผู้แทนพนักงานที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามกฎหมาย
- บริษัทฯ จะเปิดโอกาสให้ผู้แทนพนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการข่มขู่ การเลือกปฏิบัติ หรือการตอบโต้

5.6 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ จะจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเหมาะสมกับลักษณะการดำเนินธุรกิจ ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน ส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยผ่านการสื่อสารและการฝึกอบรม และสนับสนุนให้มีการรายงานเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยโดยไม่ถูกตอบโต้ รวมถึงส่งเสริมสุขภาวะทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (Physical and Mental Well-being)

5.7 การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพพนักงาน

บริษัทฯ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของพนักงานผ่านหลักสูตรฝึกอบรมและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน ทักษะดิจิทัล การพัฒนาส่วนบุคคล การส่งเสริมการพัฒนา Reskill และ Upskill ตลอดจนความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดให้มีการติดตามและวัดผลอย่างเหมาะสม เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจ

5.8 การเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)

บริษัทฯ จะส่งเสริมให้คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้ให้บริการดำเนินธุรกิจโดยเคารพสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ไม่ใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ และปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมุ่งมั่นพัฒนาและส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและปลอดภัยแก่ลูกค้า คำนึงถึงข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าอย่างเหมาะสม และดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

6. กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินการกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา ติดตาม และจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ โดยครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทฯ บริษัทย่อยหรือบริษัทในกลุ่มที่บริษัทฯ มีอำนาจกำกับดูแลตามความเหมาะสม ตลอดจนความสัมพันธ์ทางธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าตามระดับความเสี่ยงและบริบทของการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(1) การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Identify)

ระบุประเด็น ความเสี่ยง และผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ โครงการกิจกรรมทางธุรกิจ ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ และห่วงโซ่คุณค่า โดยคำนึงถึงกลุ่มผู้มีความเปราะบางหรือผู้ที่อาจได้รับผลกระทบเป็นพิเศษ

(2) การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Assess)

ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว (Actual Impact) และที่อาจเกิดขึ้น (Potential Impact) พร้อมจัดลำดับความสำคัญของประเด็นตามระดับความรุนแรง โอกาสเกิด และขอบเขตของผลกระทบ เพื่อกำหนดแนวทางบริหารจัดการที่เหมาะสม

(3) การป้องกันและบูรณาการมาตรการ (Prevent and Integrate)

กำหนดมาตรการป้องกันและบูรณาการการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเข้าสู่กระบวนการดำเนินธุรกิจ การบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแล การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารห่วงโซ่คุณค่า เพื่อป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

(4) การบรรเทาและแก้ไขผลกระทบ (Mitigate and Remedy)

เมื่อพบหรือมีเหตุอันควรเชื่อว่าอาจเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จะดำเนินการมาตรการบรรเทา แก้ไข และเยียวยาผลกระทบอย่างเหมาะสม ทันทีทั่วถึง และเป็นธรรม รวมถึงกำหนดมาตรการป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันซ้ำอีก

(5) การติดตามและประเมินผล (Monitor and Review)

ติดตาม ประเมินผล และทบทวนประสิทธิผลของมาตรการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัย ข้อมูล ข้อร้องเรียน ผลการตรวจประเมิน และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

(6) การสื่อสารและการเปิดเผยข้อมูล (Communicate and Report)

สื่อสารและเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการ ความคืบหน้า และผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม โปร่งใส และสอดคล้องกับกฎหมาย หลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแล และมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

7. ช่องทางการร้องเรียนและการเยียวยา

บริษัทฯ จะจัดให้มีช่องทางในการรับข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อแรงงานที่เข้าถึงได้ง่าย เหมาะสม และเป็นธรรม ตามช่องทางที่บริษัทฯ กำหนดและประกาศให้ ทราบ โดยผู้ร้องเรียนสามารถแจ้งเรื่องโดยเปิดเผยตัวตนหรือไม่เปิดเผยตัวตนก็ได้ บริษัทฯ จะรักษาความลับของผู้ร้องเรียนและ ผู้เกี่ยวข้องตามสมควร ไม่กระทำการตอบโต้ เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง ช่มชู้ หรือกลั่นแกล้งผู้ร้องเรียนที่กระทำโดยสุจริต และจะ พิจารณาคำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง แก้ไข เยียวยา หรือบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง

8. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง มีหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับดูแล และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นให้ การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายนี้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่สื่อสาร นำนโยบายไปปฏิบัติ ติดตามผล และรายงานประเด็น สำคัญที่เกี่ยวข้อง
- ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และพนักงานทุกคน มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด เคารพสิทธิของผู้อื่น รายงานประเด็นหรือความเสี่ยงที่พบ และร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์
- คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้ให้บริการควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามหลักการของนโยบายนี้ และอาจได้รับการ ประเมินตามกระบวนการบริหารคู่ค้า การจัดซื้อจัดจ้าง หรือการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ตามความเหมาะสม

9. การสื่อสารและการสร้างความตระหนัก

บริษัทฯ จะสื่อสารนโยบายนี้ให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้า และผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง รวมถึงจัดให้มี การฝึกอบรมหรือให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

10. การติดตาม ประเมินผล และการรายงาน

บริษัทฯ จะติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายนี้อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนพนักงาน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบุคลากร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อัตราการลาออก ข้อมูลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน และผลการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ ผลการติดตามจะถูกนำมาใช้ปรับปรุงแผนงานและเปิดเผยในรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ ตามความเหมาะสม

11. การทบทวนนโยบาย

บริษัทฯ กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ ได้แก่ กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแล มาตรฐานสากล แนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์และลักษณะการดำเนินธุรกิจ ความเสี่ยง ตลอดจนความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายมีความเหมาะสม ทันสมัย สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ และสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การแก้ไขนโยบายจะต้องได้รับการอนุมัติตามระดับอำนาจที่บริษัทฯ กำหนดก่อนมีผลบังคับใช้

12. การเปิดเผยข้อมูล

บริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานผ่านแบบ 56-1 One Report รายงานความยั่งยืน เว็บไซต์บริษัท หรือช่องทางอื่นตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความโปร่งใส และข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล

13. การอนุมัติและการมีผลบังคับใช้

นโยบายฉบับนี้ได้รับการพิจารณาและอนุมัติโดยผู้มีอำนาจของบริษัทฯ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 สิงหาคม 2569 เป็นต้นไป ทั้งนี้ บริษัทฯ จะทบทวนนโยบายฉบับนี้เป็นประจำอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย หลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแล มาตรฐานสากล และบริบททางธุรกิจของบริษัทฯ

- นายชวัลย์ เจียรวนนท์ -

ประธานกรรมการ

บริษัท แอสตรา เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)