

เอกสารฉบับสนุน	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 1/14

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ

แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

บริษัท ยูนิคพลาสติก อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“กลุ่มบริษัท”) เคารพและยึดถือหลักสิทธิมนุษยชนสากลเป็นหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของ เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ ต้นตระกูล สีผิว ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศสภาพและรสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพ และดูแลสวัสดิภาพของแรงงานอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้กลุ่มบริษัท จะไม่กระทำการใด ๆ และไม่ส่งเสริมให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด โดยจะปฏิบัติตามหลักกฎหมายเรื่องสิทธิมนุษยชน ภายใต้บทบัญญัติที่ได้กำหนดไว้ตามกฎหมายไทย และกฎหมายของประเทศที่บริษัทอาจไปดำเนินธุรกิจ รวมทั้งไม่สนับสนุนและไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนที่กระทำโดยสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP) ให้เป็นไปตามแนวทางสากล ซึ่งรวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles of Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

1. วัตถุประสงค์

กลุ่มบริษัท ดำเนินการดูแลให้มีการป้องกัน และหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคลากร (กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับ ลูกจ้างรับเหมาช่วง ลูกจ้างรับงานกลับไปทำที่บ้านและกระบวนการภายนอก) ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง(บริษัทย่อย) ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ (คู่ค้าและผู้ให้บริการ) และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมิให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมิให้มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์ในธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าหรือการร่วมลงทุน โดยตระหนักและมุ่งมั่นที่จะจัดการประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน ตลอดห่วงโซ่อุปทาน จากการดำเนินธุรกิจและการดำเนินความสัมพันธ์ทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ

วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568

แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)

ครั้งที่แก้ไข 00

หน้าที่ 2/14

2. นโยบายและความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทฯ

- 1) กลุ่มบริษัทฯ ส่งเสริมการเคารพในสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกคน ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ตลอดจนทั้งห่วงโซ่อุปทาน และจากการดำเนินความสัมพันธ์ทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ รวมถึง ให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อการเคารพในสิทธิของคนในสังคมที่จัดอยู่ในกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) ประกอบด้วย เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรี สตรีตั้งครรภ์ แรงงานข้ามชาติ แรงงานที่จ้างผ่านบุคคลที่สาม ชนพื้นเมือง ชุมชนท้องถิ่น และ เพศทางเลือก โดยตระหนักถึงความต้องการของคนกลุ่มนี้ ซึ่งมาจากความเปราะบาง โดยมุ่งช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมระหว่าง ผู้มีโอกาส และผู้ขาดโอกาส
- 2) กลุ่มบริษัทฯ และบุคลากรทุกคนของกลุ่มบริษัทฯ (กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับ ลูกจ้างรับเหมาช่วง ลูกจ้างรับงานกลับไปทำที่บ้านและกระบวนการภายนอก) ต้องปฏิบัติต่อกัน และปฏิบัติต่อผู้อื่นและผู้มีส่วนได้เสีย ด้วยความเคารพในสิทธิ ความเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยสาเหตุอันเนื่องมาจากความเหมือนหรือความแตกต่างของ เพศ อายุ สีผิว ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ รสนิยมทางเพศ ภาษา ศาสนาและความเชื่อ ความพิการหรือทุพพลภาพ สถานภาพทางสังคม สถานภาพสมรส การศึกษา หรือสถานะอื่นๆ รวมถึง ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นๆ โดยส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมในทุกด้านของการดำเนินธุรกิจ รวมไปถึง การสรรหาบุคลากรและการจ้างงาน ในทุกประเภทของการประกอบอาชีพ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทั้งห่วงโซ่อุปทาน รวมถึง เคารพต่อสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- 3) กลุ่มบริษัทฯ สนับสนุนการจัดให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล แก่บุคลากรทุกคนในกลุ่มบริษัทฯ เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และไม่สนับสนุนกิจการ และ/หรือ กิจกรรมที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชนสากล โดยบุคลากรทุกคนต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ข้อพึงปฏิบัติของพนักงานบริษัทและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตน รวมถึง หลักสิทธิมนุษยชนสากล และ ข้อจำกัดของกฎหมายแรงงาน
- 4) กลุ่มบริษัทฯ สนับสนุนให้มีกระบวนการประเมินและกำหนดแผนบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะประเด็นการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ จากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ตลอดจนทั้งห่วงโซ่อุปทาน อย่างสม่ำเสมอ โดยหากระบุได้ถึงการกระทำผิด จะต้องเร่งจัดการตามมาตรการของบริษัทและ/หรือ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยทันทีเมื่อพบประเด็นดังกล่าว

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ

วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568

แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)

ครั้งที่แก้ไข 00

หน้าที่ 3/14

- 5) กลุ่มบริษัท เปิดโอกาสให้บุคลากรในกลุ่มบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียทุกคน สามารถแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียน หรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการกระทำผิดทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน หรือได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้มีช่องทางในการร้องเรียน และกระบวนการตรวจสอบ และดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน รวมถึงมีมาตรการคุ้มครองและรักษาความลับของผู้ร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

3. หน้าที่และความรับผิดชอบ

3.1 คณะกรรมการบริษัท

- 1) พิจารณานุมัติ และทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรมของกลุ่มบริษัท ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง(บริษัทย่อย) ลูกค้าย พันธมิตรทางธุรกิจ (คู่ค้าและผู้ให้บริการ) และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย
- 2) กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

3.2 ผู้บริหารและ/หรือคณะทำงานบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน (คณะทำงาน CGS)

- 1) จัดให้มีผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามมาตรฐานของสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม เช่น คณะทำงานชุดย่อยด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรให้กลุ่มบริษัท ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับบริบทของบริษัท
- 3) ติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติตลอดจนมีกลไกการควบคุมภายใน และแนวทางพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติ
- 4) ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและสากลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 คณะทำงานชุดย่อยหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

- 1) ส่งเสริมและสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง
- 2) ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน มีการชี้แจงผู้มีส่วนได้เสีย มีการวัดผลกระทบที่เกิดขึ้น และประเด็นที่สำคัญ ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรม

เอกสารฉบับสนุน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 4/14

ทางธุรกิจและในห่วงโซ่คุณค่า โดยนำประเด็นด้านทุจริตคอร์รัปชันหรือกระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประเมินความเสี่ยง

- 3) กำหนดแนวทางและขอบเขตในการจัดการผลกระทบ รวมถึงจัดให้มีมาตรการป้องกันและเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นตามหลักกฎหมายทั้งไทยและสากลที่เหมาะสม ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินธุรกิจ
- 4) นำผลประเมินความเสี่ยงมากำหนดมาตรฐานและแนวทางในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน รวมถึงนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหรือยุติการดำเนินงานกับคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ (คู่ค้าและผู้ให้บริการ)
- 5) ติดตามและทบทวนระบบการจัดการความเสี่ยงและตรวจสอบภายในร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน และ/หรือผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนทั้งจากภายในหรือภายนอกที่มีความเป็นอิสระ
- 6) รวบรวมและจัดทำรายงานเรื่องการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน
- 7) รายงานผลการปฏิบัติต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีระบบที่โปร่งใสและปราศจากความกลัวจากผู้รายงาน ทั้งนี้กำหนดให้รายงานต่อผู้บริหารและ/หรือคณะกรรมการบริษัทและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.4 พนักงาน/ลูกจ้าง

- 1) เรียนรู้ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบบังคับ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องนโยบายและแนวปฏิบัตินี้
- 2) แสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลในลักษณะรักษาภาพลักษณ์และปกป้องชื่อเสียงกลุ่มบริษัทฯ โดยไม่ใช่ชื่อ ข้อมูล ทรัพย์สินหรือการกระทำใด ๆ ที่สื่อว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มบริษัทฯ
- 3) เมื่อพบกรณีกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ ให้รายงานข้อมูลหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางทางการแจ้งเบาะแสตามนโยบายการแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียนการกระทำผิดและการทุจริต (Whistleblower Policy)

เอกสารฉบับสนุน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 5/14

4. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

4.1 พนักงานและผู้บริหารของกลุ่มบริษัทฯ

กลุ่มบริษัทฯ กำหนดให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน (กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับ ลูกจ้างรับเหมาช่วง ลูกจ้างรับงานกลับไปทำที่บ้านและกระบวนการภายนอก) ที่ต้องรับทราบ และปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ซึ่งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ปรากฏอยู่ในจรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ (Code of Conduct and Business Ethics) โดยสรุปดังนี้

- 1) บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพในหลักสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในสิทธิของแต่ละบุคคล ตลอดจนคำนึงถึงสิทธิของของบุคคลแต่ละคนที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ อันเนื่องจากการปฏิบัติงานของกลุ่มบริษัทฯ หรือปฏิสัมพันธ์ด้วยในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเท่าเทียม ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อ บุคคล ไม่แบ่งแยกความแตกต่างทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เพศ อายุ สีสัน ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ รสนิยมทางเพศ ภาษา ศาสนาและความเชื่อ ความพิการหรือทุพพลภาพ สถานภาพทางสังคม สถานภาพสมรส การศึกษา หรือสถานะอื่นๆ รวมถึงความคิดเห็นทางการเมือง หรือความคิดเห็นอื่นๆ ทั้งนี้ ให้ผู้บริหารกำกับดูแลบุคลากรภายใต้สายบังคับบัญชาปฏิบัติตาม นโยบายและแนวทางเรื่องนี้
- 2) บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติต่อลูกค้า หรือผู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ รวมถึง ผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ด้วยความเคารพในสิทธิของแต่ละบุคคล และไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล ปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม ความเสมอภาคและความเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยก ความแตกต่าง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เพศ อายุ สีสัน ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ รสนิยมทางเพศ ภาษา ศาสนาและความเชื่อ ความพิการหรือทุพพลภาพ สถานภาพทางสังคม สถานภาพสมรส การศึกษา หรือสถานะอื่นๆ รวมถึงความคิดเห็นทางการเมือง หรือความคิดเห็นอื่นๆ และ ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ให้ผู้บริหารกำกับดูแลบุคลากรภายใต้สายบังคับบัญชาปฏิบัติ ตามนโยบายและแนวทางเรื่องนี้
- 3) กลุ่มบริษัทฯ จะต้องไม่กระทำการอย่างใด ๆ หรือส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการล่วงละเมิดและล่วงเกินสิทธิมนุษยชนใด ๆ ในลักษณะที่แสดงถึงการปฏิบัติไร้มนุษยธรรม รวมถึงต่อต้าน การคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่นๆ โดยติดตามและดูแลให้มีมาตรการป้องกันมิให้บุคลากรถูกคุกคามและถูกล่วงละเมิดทางเพศในทุกรูปแบบ และการใช้ความรุนแรง

เอกสารสนับสนุน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 6/14

ในสถานที่ทำงาน ซึ่งกลุ่มบริษัทฯ จะไม่เพิกเฉย โดยจะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยตามข้อบังคับการทำงานและ/หรือ ตามกฎหมายต่อผู้ที่กระทำความผิดกรณีดังกล่าว

- 4) กลุ่มบริษัทฯ ยึดมั่นในการใช้แรงงานตามกฎหมายพร้อมเคารพสิทธิและดูแลสิทธิของพนักงาน/ลูกจ้าง ทั้งเรื่องของค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าล่วงเวลา ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงจัดให้มีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานพึงได้รับจากบริษัท เช่น สิทธิในวันลาและวันหยุดต่าง ๆ ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม เป็นต้น และรวมถึงการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ โดยส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างแรงงาน ไม่สนับสนุนการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ไม่แบ่งแยกความแตกต่าง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เพศ อายุ สีผิว ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ รสนิยมทางเพศ ภาษา ศาสนาและความเชื่อ ความพิการหรือทุพพลภาพ สถานภาพทางสังคม สถานภาพสมรส การศึกษา หรือสถานะอื่นๆ รวมถึง การแสดงความคิดเห็นทางการเมืองที่ไม่ผิดกฎหมาย หรือการแสดงความคิดเห็นอื่นใด
- 5) กลุ่มบริษัทฯ สนับสนุนด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย และความมั่นคงของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดสุขอนามัยที่ดี และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีการควบคุมภัยอันตรายต่าง ๆ และดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานต่าง ๆ
- 6) กลุ่มบริษัทฯ จัดให้มีขั้นตอน วิธีการ และกระบวนการยื่นข้อร้องทุกข์ และพิจารณายุติข้อร้องทุกข์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม กรณีมีการกระทำความผิดระเบียบวินัยและต้องดำเนินการเพื่อให้มีการพิจารณาสอบสวนเพื่อลงโทษแล้วแต่กรณี และจะทำการสอบสวนผู้กระทำผิดทางวินัยโดยคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นและไต่สวนทางวินัยทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม
- 7) กลุ่มบริษัทฯ เคารพและเปิดโอกาสให้พนักงาน/ลูกจ้าง มีเสรีภาพในการเจรจาต่อรอง และสิทธิในการสมาคมและรวมตัวกันโดยสันติ ตลอดจนสนับสนุนการใช้สิทธิเข้าร่วมสมัครหรือเลือกตั้งเป็นผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่กำหนดไว้

4.2 พันธมิตรทางธุรกิจ (คู่ค้า และผู้ให้บริการ)

- 1) กลุ่มบริษัทฯ มุ่งหวังให้พันธมิตรทางธุรกิจเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล และดำเนินธุรกิจตามหลักการและจริยธรรมธุรกิจของคู่ค้า ซึ่งปรากฏอยู่ในจรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ (Code of Conduct and Business Ethics) ของบริษัท

เอกสารสนับสนุน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 7/14

- 2) กลุ่มบริษัทฯ ขอเรียกร้องให้คู่ค้าและผู้ให้บริการแสดงความมุ่งมั่นในการยืนยันว่าไม่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ รวมถึง คาดหวังให้คู่ค้าและผู้ให้บริการ ดูแลจัดสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขภาวะที่ดีให้แก่พนักงานและลูกจ้างของตน อีกทั้งสนับสนุนให้คู่ค้า และผู้ให้บริการ เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล อย่างมีความรับผิดชอบ
- 3) กลุ่มบริษัทฯ คาดหวังให้บุคลากร (กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ) ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง (บริษัทย่อย) ลูกค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ (คู่ค้า และผู้ให้บริการ) ทุกคน ให้ความเคารพและสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิด้านมนุษยชนฯ ฉบับนี้อย่างเข้มแข็งและจริงจัง เพื่อร่วมกันช่วยขจัดปัญหาด้านความรุนแรงทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายให้หมดไปอย่างยั่งยืน

กลุ่มบริษัทฯ กำหนดให้มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง หรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ติดตามและกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน

5. แนวปฏิบัติต่อแรงงาน

5.1 การไม่บังคับใช้แรงงาน (แรงงานบังคับ)

- 1) สนับสนุนการจัดหางานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม (Ethical Recruitment) ทั้งในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่าและของคู่ค้า
- 2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล
- 3) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม โดยไม่เอาเปรียบ ไม่บีบบังคับทางร่างกายหรือจิตใจ ไม่กระทำหรือลงโทษอย่างไร้มนุษยธรรม (Inhumane Treatment) รวมทั้งไม่ใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (Modern Slavery) และไม่ทำการค้ามนุษย์ (Human Trafficking)
- 4) วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

เอกสารสนับสนุน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 8/14

- 5) เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยไม่กักขังหนองเหี่ยว ไม่เรียกเก็บเงินค่ามัดจำ ค่าธรรมเนียมหรือยึดเอกสารประจำตัวและสิ่งของ เว้นแต่เป็นการดำเนินการตามกฎหมาย
- 6) ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย หรือขอเงินมัดจำสำหรับบริการจัดหาแรงงานจากแรงงาน

5.2 การจ้างแรงงานเด็ก แรงงานเยาวชน

กลุ่มบริษัทฯ จะไม่เกี่ยวข้องและ/หรือสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ และปฏิเสธการจ้างแรงงานเด็กหรือแรงงานที่ผิดกฎหมายในทุกกรณี สำหรับกลุ่มแรงงานเยาวชนจะให้การสนับสนุนเฉพาะกลุ่มลักษณะงานสร้างสรรค์ที่มีระยะเวลาชั่วคราว (Part-Time) ตามที่จำเป็น หรือเหมาะสมกับช่วงเวลาและโอกาส หรือเป็นการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ระหว่างการศึกษา แต่ต้องไม่กระทบต่อการเรียนของเยาวชนโดยเด็ดขาด โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ดังนี้

- 1) จัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ
- 2) จ้างแรงงานเยาวชนที่มีอายุตามเกณฑ์ของกฎหมายในแต่ละประเทศที่สัญญาเกิดขึ้น โดยมีระบบการตรวจสอบอายุก่อนจ้างงานและมีเงื่อนไขดังนี้
 - 2.1) ให้แรงงานเยาวชนทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการ และสภาพจิตใจ
 - 2.2) ให้แรงงานเยาวชนทำงานที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม
 - 2.3) ให้แรงงานเยาวชนทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาระดับบังคับ
 - 2.4) ให้แรงงานเยาวชนทำงานได้ในช่วงเวลาที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด
- 3) จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานเยาวชนโดยตรง และไม่เรียกรับเงินประกันจากแรงงานเยาวชน
- 4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานของแรงงานเยาวชน

เอกสารสนับสนุน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 9/14

5.3 แรงงานผู้สูงอายุ

- ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

5.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

- ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์
- สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแลและกฎหมายกำหนด
- เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่งหรือลดเงินเดือน

5.5 แรงงานคนพิการ

- ส่งเสริมสิทธิ (Rights of Persons with Disabilities) และการจ้างแรงงานคนพิการให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการ
- ดูแลให้การจ้างแรงงานคนพิการเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

5.6 แรงงานข้ามชาติ

- กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติให้ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตามกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติและป้องกันไม่ให้เกิดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
- จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม
- ดูแลและตรวจสอบการจ้างแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

เอกสารสนับสนุน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 10/14

5.7 การไม่ล่วงละเมิดทางเพศ

- 1) ไม่สนับสนุนให้มีการกระทำด้วยการสัมผัสทางร่างกาย ที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ หรือ กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น หรือ กระทำการด้วยอาภักปิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาหรือสัญลักษณ์ เป็นต้น หรือกระทำการแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

5.8 การไม่กระทำใดที่ถือเป็นความรุนแรง

- 1) ไม่อนุญาตให้มีการลงโทษพนักงาน โดยการทำร้ายร่างกาย รวมถึงการว่ากล่าวตักเตือนด้วยคำพูดที่หยาบคาย พุดจาส่อเสียด การข่มขู่คุกคามทางร่างกายและจิตใจ กรณีที่พบว่าพนักงานกระทำความผิดข้อบังคับ ระเบียบการทำงานของบริษัทต้องดำเนินการกำหนดบทลงโทษทางวินัยที่เหมาะสมกับความผิด โดยพิจารณาจากความหนัก เบา ของความผิด และเจตนาในการกระทำ ความผิด โดยจะสอบสวนความผิดนั้นโดยละเอียด ร่วมกับผู้บังคับบัญชาพร้อมกับแจ้งให้พนักงานทราบถึงความผิดที่เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสชี้แจงเรื่องราวข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น
- 2) ไม่มีการหักค่าจ้างหรือเงินเดือนของพนักงานด้วยเหตุเพราะถูกลงโทษทางวินัย เนื่องจากการคุมคาม และ/หรือล่วงละเมิด ยกเว้นกรณีที่พนักงานกระทำความผิดทางวินัยและถูกลงโทษโดยการพักงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่พักงานนั้น เว้นแต่การพักงานเพื่อสอบสวนพนักงานจะได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

5.9 การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

- 1) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุจากเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศ อายุ ความพิการทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นได้ด้วยสายตา โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส และความสัมพันธ์ส่วนตัว
- 2) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็น การดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

เอกสารสนับสนุน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 11/14

- 3) จ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์โดยไม่เลือกปฏิบัติในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
- 4) ส่งเสริมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและไม่มีอคติจากเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน
- 5) ดูแลให้บุคลากรสามารถใช้สิทธิการลาทุกประเภทได้อย่างอิสระที่สอดคล้องตามระเบียบและ
ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 6) พัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม
โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 7) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
- 8) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิด
การพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 9) พิจารณากระบวนการโอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยอยู่ภายใต้ความเสมอภาคของโอกาส
ก้าวหน้าในสายอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ
- 10) การให้ออกจากงานต้องไม่มีสาเหตุมาจากการเลือกปฏิบัติ แต่ควรพิจารณาจากผลการ
ปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านสุขภาพ หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และจัดให้มีกลไกการ
อุทธรณ์ที่เป็นไปตามกฎหมาย

5.10 ส่งเสริมการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี การเข้าถึงน้ำที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

- 1) จัดให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตามหลัก
สุขศาสตร์อุตสาหกรรม
- 2) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการบริโภคตามมาตรฐาน รักษาอุปกรณ์การดื่มภาชนะที่บรรจุน้ำดื่ม
ให้สะอาด พอเพียง และถูกสุขลักษณะ
- 3) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการอุปโภคและห้องน้ำตามมาตรฐาน พอเพียง ถูกสุขอนามัย และ
เหมาะสมกับบุคลากร ทุกเพศสภาพ และกลุ่มเปราะบาง
- 4) ควบคุมและบำบัดมลพิษทางอากาศจากแหล่งกำเนิดในสถานประกอบการให้อยู่ในระดับที่
กฎหมาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพอากาศสะอาดที่แต่ละประเทศกำหนด
- 5) กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับเหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุ โรคระบาดและความเจ็บป่วย
อันเนื่องมาจากการทำงาน

เอกสารสนับสนุน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 12/14

5.11 สิทธิในการสมาคมและรวมตัวกันโดยสันติ

- 1) การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ขัดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ
- 2) เสรีภาพในการสมาคม และการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง (Freedom of Association and The Right to Collective Bargaining) รวมถึง การรวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย
- 3) เสรีภาพในการแสดงออกของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน (Human Rights Defenders) โดยไม่ตอบโต้ต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกป้องสิ่งแวดล้อม การประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือการแสดงออกทางสังคมและการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทำในช่วงเวลาทำงานหรือใช้สถานที่ทำงาน รวมทั้งไม่สนับสนุนไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)

การยื่นข้อร้องทุกข์/แจ้งเบาะแส

กลุ่มบริษัทฯ ให้ความสำคัญและคุ้มครองผู้ยื่นข้อร้องทุกข์/แจ้งเบาะแส (ผู้บริหาร พนักงาน/ลูกจ้าง และผู้ได้เสียอื่น ๆ) เมื่อพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงประเด็นอื่น ๆ ที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบการทำงานของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ดังนี้

- 1) บริษัทกำหนดช่องทางการยื่นข้อร้องทุกข์/แจ้งเบาะแส ดังนี้

1.1) ทางไปรษณีย์

ประธานกรรมการบริษัท หรือประธานกรรมการตรวจสอบ

บริษัท ยูนิคพลาสติก อินดัสตรี จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 323 หมู่ที่ 2 ตำบลแพรงษาใหม่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

- 1.2) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ถึงประธานกรรมการบริษัท หรือ ประธานกรรมการตรวจสอบ

E-Mail คือ bod_chairman@uniqueplastic.com หรือ ac_chairman@uniqueplastic.com

ตามลำดับ

เอกสารฉบับสนุน	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 13/14

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ

แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)

1.3) เว็บไซต์บริษัท www.uniqueplastic.com

1.4) กล่องรับข้อเสนอนะ/ ความคิดเห็น/ ข้อร้องเรียนภายในบริษัท

- 2) กลุ่มบริษัท กำหนดให้มีผู้แทนองค์กร ซึ่งไม่มีส่วนได้เสียกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ อาทิ การเจรจา ไกล่เกลี่ย ติดตาม และตรวจสอบผลการพิจารณาจากคณะกรรมการสอบสวนที่เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงานรัฐ (ถ้ามี)
- 3) กลุ่มบริษัท ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ที่ถูกละเมิดในเรื่องที่จำเป็นและเร่งด่วน ในช่วงระหว่างการพิจารณา เพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่วิถีชีวิตตามปกติ สำหรับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ผู้ถูกละเมิดพึงจะได้รับนั้น ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวน ภายใต้เหตุของพฤติการณ์และความร้ายแรงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สภาพความเสียหายที่ผู้ถูกละเมิดพึงได้รับ รวมทั้งโอกาสที่ผู้ถูกละเมิดจะได้รับการบรรเทาความเสียหายทางอื่นตามความเหมาะสมและ/หรือตามคำสั่งหรือข้อกฎหมายได้กำหนดไว้
- 4) กลุ่มบริษัท มีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการกระทำความผิด ๆ ทั้งนี้ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อผู้ยื่นข้อร้องทุกข์/แจ้งเบาะแสทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและเสร็จสิ้นกระบวนการ

บทลงโทษ

ในกรณีที่เกิดการสอบสวน ผู้ยื่นข้อร้องทุกข์/แจ้งเบาะแส (ผู้บริหารและพนักงาน/ลูกจ้าง) ทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเต็มที่ ทั้งนี้หากกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม หรือหากพบว่าการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน หรือการให้ถ้อยคำ หรือข้อมูลใด ๆ ที่มีหลักฐานพิสูจน์ได้ว่าเป็นการกระทำที่มีเจตนาไม่สุจริต เป็นเท็จ และตั้งใจให้เกิดความเสียหาย ในกรณีเป็นพนักงานบริษัทจะได้รับโทษทางวินัยตามข้อบังคับของบริษัท แต่หากเป็นบุคคลภายนอกซึ่งการกระทำนั้นทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย กลุ่มบริษัท จะพิจารณาดำเนินคดีตามกฎหมายกับบุคคลนั้น ๆ ด้วย

เอกสารสนับสนุน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ แรงงาน(Human Rights and Labor Practice Policy)	รหัสเอกสาร GN-CSO-038	
	วันที่มีผลบังคับใช้ 25/02/2568	
	ครั้งที่แก้ไข 00	หน้าที่ 14/14

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568

(นายชวลิต ทิพพาวนิช)

ประธานกรรมการ

บริษัท ยูนิคพลาสติก อินดัสตรี จำกัด (มหาชน)