

## Bangkok ranch public company limited

เรื่อง: นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงาน

(Human rights and worker employment policy)

ผู้จัดทำ (Prepared By)	ผู้พิจารณาสอบทาน (Certified by)	ผู้อนุมัติ (Approved by)	วันที่บังคับใช้ (Date)
คณะทำงาน CG & SD	คณะกรรมการ CG & SD วันที่ 16 ต.ค.68	คณะกรรมการบริษัทฯ วันที่ 12 พ.ย.68	2 ม.ค.2569

## สารบัญ

1. ความสำคัญ	3
2. วัตถุประสงค์	3
3. ขอบเขตนโยบาย	3
4. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	3
5. แนวทางปฏิบัติ	6
6. การฝึกอบรม	12
7. การติดตามและประเมินผล การขอคำแนะนำ และการแจ้งเบาะแส	12
8. กฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง	13

### ภาคผนวก

ภาคผนวก ก นิยามคำศัพท์

ภาคผนวก ข กระบวนการดำเนินงานเมื่อมีการแจ้งเบาะแสหรือเรื่องร้องเรียน

(Whistleblowing process flow chart)

## 1. ความสำคัญ

บริษัท บางกอกแรรันซ์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ทำธุรกิจในระดับสากลและเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามขอบเขตการดำเนินงานในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้า ธุรกิจ ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยจะไม่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์ในธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าหรือการร่วมทุน รวมทั้งไม่สนับสนุนและไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนที่กระทำโดยสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation - SLAPP) ให้เป็นไปตามแนวทางสากล ซึ่งรวมถึงหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nations) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) และกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่ประกอบธุรกิจ

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ
2. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภทรวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการให้โอกาสบุคลากร สามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม
3. เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดห่วงโซ่คุณค่าให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของบริษัทฯ และหลักสากล

## 3. ขอบเขตนโยบาย

นโยบายฉบับนี้ บังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนของบริษัท บางกอกแรรันซ์ จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทหรือนิติบุคคลอื่น ที่บริษัทฯ เป็นผู้ถือหุ้นหรือมีอำนาจบริหาร ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งต่อไปในเอกสารนี้จะใช้คำว่า “บริษัทฯ” เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ อาทิเช่น พนักงาน แรงงาน ลูกค้า คู่ค้า เป็นต้น โดยจะปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

## 4. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

### 4.1 คณะกรรมการบริษัท

- 4.1.1 พิจารณานโยบาย ทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และการบริการของบริษัทฯ รวมถึงคู่ค้า (Supplier) และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ
- 4.1.2 กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

## 4.2 ผู้บริหาร

- 4.2.1 จัดให้มีแนวทางปฏิบัติ (Procedure/ Work Instruction) ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ และเป็นไปตามนโยบายระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศไทยและประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
- 4.2.2 จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม เช่น หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ หรือ คณะทำงานขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน ปลุกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับบริบทของบริษัทฯ
- 4.2.4 ติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย แนวทางการและระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนมีการควบคุมภายใน และแนวทางปรับปรุง เพื่อให้การนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แนวทางและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- 4.2.5 ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทยและสากล

## 4.3 คณะกรรมการหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

- 4.3.1 สื่อสารเพื่อสร้างความตระหนัก ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง
- 4.3.2 จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human rights due diligence process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการดังต่อไปนี้
  - 1) รับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ
  - 2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทรงสิทธิ (Right holder) ที่อาจได้รับผลกระทบพร้อมทั้งสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วม
  - 3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลว่าหา ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาและระดับความรุนแรงของ สิ่งที่เป็นภัยคุกคามต่อเสรีภาพและผู้ปกป้องสิทธิมนุษยชน
  - 4) ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human rights impact assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงาน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจและในห่วงโซ่คุณค่า โดรนนำประเดิมทุจริศคอร์ด รัปชั่นหรือกระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประเมินความเสี่ยงร่วมด้วย
  - 5) นำผลประเมินความเสี่ยงมากำหนดมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง หรือยุติการดำเนินงานกับคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ หรือกิจการร่วมค้า

- 6) ทบทวนกระบวนการจัดการความเสี่ยงและการตรวจสอบภายในร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ทรงสิทธิ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรง ทั้งจากภายในหรือภายนอกที่มีความเป็นอิสระและองค์กรภาคประชาสังคม
  - 7) กำหนดแนวทางและขอบเขตในการจัดการผลกระทบ รวมถึงจัดให้มีมาตรการป้องกันและเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นตามหลักกฎหมายทั้งไทยและสากลที่เหมาะสม ทันทต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินธุรกิจ
  - 8) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางแก้ไข รวมถึงความคืบหน้าในการตอบสนองต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง
  - 9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
  - 10) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานและมาตรการเยียวยา ตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ ด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน หรือช่องทางทางการเปิดเผยข้อมูลอื่นๆ
  - 11) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแสสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และกำหนดให้มีกระบวนการในการดำเนินการกับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่ชัดเจนตามกฎหมายระเบียบบังคับในระดับสากลที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินการและแนวทางหรือมาตรการในการเยียวยาที่สมเหตุสมผลแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงจัดให้มีกลไกในการป้องกันผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส (สามารถอ่านเพิ่มเติมได้จาก นโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน ซึ่งครอบคลุมไปถึงการแจ้งเบาะแสร้องเรียน)
  - 12) ส่งเสริมให้การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายหรือขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ
- 4.3.3 บูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายในขององค์กรเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การประเมินผลกระทบ การตัดสินใจ จัดสรรงบประมาณและกำกับดูแลให้บริษัทฯ สามารถตอบสนองผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานที่เหมาะสม
- 4.3.4 รวบรวมจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน
- 4.3.5 รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือตามความเหมาะสมตามบริบทของการดำเนินธุรกิจ

#### 4.4 พนักงาน

- 4.4.1 เรียนรู้ ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายทั้งในและต่างประเทศ ระเบียบบังคับ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และนโยบาย แนวปฏิบัตินี้อย่างเคร่งครัด
- 4.4.2 ในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลต้องรักษาภาพลักษณ์ และปกป้องชื่อเสียงของบริษัท โดยไม่ใช่ชื่อ ข้อมูลทรัพย์สินหรือกระทำการใดๆ ที่สื่อว่าเป็นตัวแทนของบริษัท
- 4.4.3 เมื่อพบกรณีกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายและแนวทางการปฏิบัติฉบับนี้ ให้รายงานข้อมูลหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางที่แจ้งเบาะแสตามนโยบายและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

### 5. แนวทางปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัตินี้จัดทำขึ้นสำหรับบุคลากรทุกระดับในองค์กร ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแต่ละแผนก เพื่อปฏิบัติร่วมกัน ดังนี้

#### 5.1 การเคารพสิทธิมนุษยชน

##### 5.1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (Civil and political rights)

- 1) ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับในความหลากหลายและอยู่ร่วมกัน อย่างเท่าเทียม (diversity, inclusion and equality) โดยสอดคล้องกับบริบทของประเทศนั้นๆ
- 2) ส่งเสริมสิทธิในการมีชีวิต (right to life) และเสรีภาพ (liberty) โดยให้เสรีภาพทางความคิด คำพูด (Freedom of speech) ความเชื่อ และการนับถือศาสนา รวมถึงความปลอดภัยในชีวิต (Security)
- 3) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ไม่มีการข่มขู่ ข่มเหง รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยง หรือรบกวนการปฏิบัติงาน อันเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและคุกคามการปฏิบัติงาน ทั้งกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
- 4) เคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลและการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

##### 5.1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม

- 1) จัดให้มีประกันสังคมและสวัสดิการของบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) จัดให้มีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมายแรงงาน
- 3) ส่งเสริมสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรม ความเชื่อทางประเพณี หรือศาสนาของท้องถิ่น

### 5.1.3 สิทธิความเท่าเทียมทางเพศ

- 1) เคารพสิทธิความเท่าเทียมทางเพศในความหลากหลายตามเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือ การแสดงออกทางเพศ
- 2) ส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีโดยไม่ล่วงละเมิดทางเพศและไม่คุกคามในทุกรูปแบบ
- 3) เคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่บังคับให้ต้องเปิดเผย หรือปกปิดตัวตน รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ
- 4) เก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ หรือลักษณะทางเพศให้เป็นความลับ ปลอดภัย และไม่เปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
- 5) ส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศเป็นเหตุผลในการรับสมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้ และเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าวิชาชีพ รวมถึง การปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆ
- 6) ส่งเสริมสิทธิในการดูแลรักษาสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน ให้มีพื้นที่ การแต่งกาย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

### 5.1.4 สิทธิของชุมชน

- 1) เคารพสิทธิ เสรีภาพและการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน
- 2) ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิถีการดำรงชีวิต สุขภาพ ปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่นๆ ของคนในชุมชน
- 3) ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และสังคม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจก่อนการลงทุน การควบกิจการ หรือดำเนินธุรกิจในชุมชน
- 4) ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย
- 5) สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งน้ำของชุมชนเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาดปลอดภัยและเพียงพอ
- 6) สนับสนุนสิทธิของชุมชนให้ได้รับอากาศสะอาด

#### 5.1.5 สิทธิมนุษยชนในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

- 1) ตรวจสอบแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ขั้นตอนการแปรรูป และการขนส่งให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- 2) จัดหาวัตถุดิบหรือส่วนประกอบจากองค์กรหรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ผิดกฎหมาย ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย รวมถึงไม่นำเข้า ซื้อขายแลกเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบที่ตรวจสอบได้ว่ามาจากแหล่งที่มีความขัดแย้งในการได้แร่ธาตุมา (conflict minerals) เพื่อใช้ผลิตเป็นชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ

#### 5.1.6 สิทธิในที่ดินและทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติ

- 1) เคารพสิทธิเสรีภาพในการใช้ที่ดิน ทรัพยากรน้ำตลอดห่วงโซ่อุปทานภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
- 2) เคารพสิทธิในที่ดินของเกษตรกรและชุมชนในท้องถิ่น รวมทั้งบริหารจัดการที่ดินอย่างเหมาะสม โดยลดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนท้องถิ่น
- 3) เคารพสิทธิชุมชนและคนในท้องถิ่นเพื่อดำรงไว้ ซึ่งวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและความสามารถในการใช้ที่ดินและทรัพยากรแบบดั้งเดิม
- 4) เคารพสิทธิในที่ดินของบุคคลหรือชุมชนในท้องถิ่น โดยไม่ครอบครองหรือใช้ทำกิจกรรมทางธุรกิจไม่เป็นธรรม
- 5) การได้มาซึ่งที่ดิน ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักขั้นทานุมัติที่ได้รับการรับรู้ บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent: FPIC)
- 6) ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของสิทธิในที่ดินและกรรมสิทธิ์เมื่อมีการจัดตั้งธุรกิจใหม่

#### 5.1.7 สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล

- 1) เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล โดยการนำไปใช้ เปิดเผย หรือควบคุมข้อมูล ต้องได้รับการอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
- 2) ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความดูแลของตนให้ปลอดภัย และกำหนดหลักเกณฑ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล
- 3) เคารพสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูล รวมถึงการลบ ทำลาย ระบุหรือยกเลิก การให้ข้อมูลที่เป็นไปตามกฎหมาย

## 5.2 การปฏิบัติด้านแรงงาน

### 5.2.1 แรงงานบังคับ (forced labor)

- 1) สนับสนุนการจัดหางานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม (ethical recruitment) ทั้งในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่าและของคู่ค้า
- 2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล
- 3) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม โดยไม่เอาัดเอาเปรียบ ไม่บีบบังคับทางร่างกายจิตใจ ไม่กระทำหรือลงโทษอย่างไร้มนุษยธรรม (inhumane treatment) รวมทั้งไม่ใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (modern slavery) และไม่ทำการค้ามนุษย์ (human trafficking)
- 4) วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน สภาพการจ้างอื่นๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายของไทยและแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
- 5) เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยไม่กักขังหน่วงเหนี่ยว ไม่เรียกเก็บค่ามัดจำ ค่าธรรมเนียมหรือยึดเอกสารประจำตัวและสิ่งของ เว้นแต่เป็นการดำเนินการตามกฎหมาย
- 6) ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย หรือขอเงินมัดจำสำหรับบริการจัดหางานจากแรงงาน

### 5.2.2 แรงงานเด็ก และแรงงานผู้เยาว์

- 1) จัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่เกณฑ์ของกฎหมายของไทยและแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
- 2) จ้างแรงงานผู้เยาว์ที่มีอายุตามเกณฑ์ของกฎหมายในแต่ละประเทศที่สัญญาเกิดขึ้น โดยมีระบบการตรวจสอบก่อนจ้างงานและมีเงื่อนไขดังนี้
  - (1) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการ และสภาพจิตใจ
  - (2) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม
  - (3) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
  - (4) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานในช่วงเวลาที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด
- 3) จ่ายค่าจ้างที่เป็นแรงงานผู้เยาว์โดยตรง และไม่เรียกรับเงินประกันจากแรงงานผู้เยาว์
- 4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานของแรงงานผู้เยาว์

#### 5.2.3 แรงงานสตรี และสตรีมีครรภ์

- 1) ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์
- 2) สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแลและกฎหมายกำหนด
- 3) เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่งหรือลดเงินเดือน

#### 5.2.4 แรงงานผู้สูงอายุ

- 1) ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัย
- 2) ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

#### 5.2.5 แรงงานคนพิการ

- 1) ส่งเสริมสิทธิ (rights of person with disabilities) และจ้างแรงงานคนพิการให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการ
- 2) ดูแลให้การจ้างงานคนพิการเป็นไปตามกำหนดของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

#### 5.2.6 แรงงานข้ามชาติ

- 1) กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติให้ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติและป้องกันไม่ให้เกิดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
- 2) จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม
- 3) ดูแลและตรวจสอบการจ้างแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

#### 5.2.7 การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- 1) สรรหาคัดเลือกบุคคลกรเข้าทำงานให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุจาก เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศ อายุ ความพิการ ทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นได้ด้วยสายตา โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสภาพเกี่ยวกับการสมรส และความสัมพันธ์ส่วนตัว
- 2) การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

- 3) จ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์โดยไม่เลือกปฏิบัติในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
- 4) ส่งเสริมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและไม่ถือคติจากเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน
- 5) ดูแลให้บุคลากรสามารถใช้สิทธิการลาทุกประเภทได้อย่างอิสระที่สอดคล้องตามระเบียบและไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 6) พัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 7) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
- 8) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 9) พิจารณาการโอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยอยู่ภายใต้ความเสมอภาคของโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ
- 10) การให้ออกจากงานต้องไม่มีสาเหตุมาจากการเลือกปฏิบัติ แต่ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านสุขภาพ หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และจัดให้มีกลไกการอุทธรณ์ที่เป็นไปตามกฎหมาย

#### 5.2.8 สิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี การเข้าถึงน้ำที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (right to access to clean water and sanitation) และอากาศสะอาด (clean air)

- 1) จัดให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตามหลักสุขศาสตร์อุตสาหกรรม
- 2) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการบริโภคตามมาตรฐาน รักษาอุปกรณ์การดื่ม ภาชนะที่บรรจุน้ำดื่มให้สะอาดพอเพียง และถูกสุขลักษณะ
- 3) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการอุปโภคและห้องน้ำตามมาตรฐาน พอเพียง ถูกสุขอนามัย และเหมาะสมกับบุคลากร ทุกเพศสภาพ และกลุ่มเปราะบาง
- 4) ควบคุมและบำบัดมลพิษทางอากาศจากแหล่งกำเนิดในสถานประกอบการให้อยู่ในระดับที่กฎหมาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพอากาศสะอาดของแต่ละประเทศกำหนด
- 5) กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับเหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุ โรคระบาดและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

### 5.2.9 สิทธิในการสมาคมและรวมตัวกันโดยสันติ

- 1) การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวมและไม่ขัดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ
- 2) เสรีภาพในการสมาคม การเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง (freedom of association and the right to collective bargaining) รวมถึงการรวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย
- 3) เสรีภาพในการแสดงออกของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน (human rights defenders) โดยไม่ตอบโต้ต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกป้องสิ่งแวดล้อม การประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือการแสดงออกทางสังคมและการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทำในช่วงเวลาทำงานหรือใช้สถานที่ทำงาน รวมทั้งไม่สนับสนุน ไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)

## 6. การฝึกอบรม

จัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบาย และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม แก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งรวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และสาธารณชน ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน

## 7. การติดตามและประเมินผล การขอคำแนะนำ และการแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ จัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละครั้ง หรือตามความเหมาะสมของบริบทของธุรกิจ ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าการกระทำนั้นอาจฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ สามารถขอคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน หรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายด้านความยั่งยืนและสื่อสารองค์กรก่อนตัดสินใจหรือดำเนินการใด ๆ

บริษัทฯ มีการติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รายงานการแจ้งเบาะแสข้อร้องเรียน และกำหนดแนวทางการปรับปรุง เพื่อรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบ หากพนักงานพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ สามารถแจ้งเบาะแสได้ที่

- 1) จดหมาย เจ้าหน้าที่ของถึง

“ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ” หรือ “เลขานุการบริษัทฯ”

บริษัท บางกอกแลนด์ จำกัด (มหาชน) 18/1 หมู่ 12 ถนนสายหลังวัดบางพลีใหญ่

ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลีใหญ่ จังหวัดสมุทรปราการ 10540

โทรศัพท์ 02-175-7200 โทรสาร 02-175-7222

2) E-Mail: kunakom@br-bangkokranch.com / [Weerasak\\_wah@br-bangkokranch.com](mailto:Weerasak_wah@br-bangkokranch.com)

3) กล้องรับความคิดเห็น หรือ QR Code รับความคิดเห็น/รับเรื่องร้องเรียน/รับแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน

และรับความคิดเห็น/รับเรื่องร้องเรียน/รับแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตาม หรือการปฏิบัติที่ขัดต่อนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัทฯ กำหนดขั้นตอนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนตามกระบวนการดำเนินงานเมื่อมีการแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน (Whistle blowing process) ตามเอกสารแนบท้าย เพื่อรวบรวมพยานหลักฐาน สืบหาข้อเท็จจริง รวมถึงพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางกฎหมาย และแจ้งผลการสอบสวนแก่ผู้ร้องเรียนและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ทั้งนี้ผู้ร้องเรียน หรือผู้แจ้งเบาะแส จะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

ในกรณีการสืบสวนสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเต็มที่ หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน

## 8. กฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

- 8.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 หรือที่เรียกกันว่า PDPA เป็นกฎหมายที่ให้สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล มีผลบังคับใช้เต็มฉบับเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565
- 8.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 8.3 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) แห่งองค์การสหประชาชาติ (United Nations)
- 8.4 ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (Ten Principles of the United Nations Global Compact)
- 8.5 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGPs)
- 8.6 ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on the principle of Fundamental Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO)
- 8.7 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization's Fundamental Convention)
- 8.8 มาตรฐานจรรยาบรรณทางธุรกิจ : การแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่ม LGBTI: (Tackling Discrimination against Lesbian, Gay , Bi, Trans, & Intersex People Standard of Conduct for Business: OHCHR)
- 8.9 หลักการตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของ (Ethical Trading Initiative: ETI)
- 8.10 แนวทางสนับสนุนทางธุรกิจเพื่อเสถียรภาพของพลเมืองและนักปกป้องสิทธิมนุษยชน โดย Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) and International Service for Human Right (ISHR). 2018
- 8.11 หลักการปกป้องแรงงานทั่วโลกของสมาคมแรงงานยุติธรรม (Fair Labor Association)

8.12 ที่ดินและสิทธิมนุษยชน : มาตรฐานและการประยุกต์ใช้ (Land and Human Right: Standards and Applications) ของ องค์การสหประชาชาติ และ United Nations Human Rights (UNHR)

8.13 ระเบียบข้อบังคับการทำงาน บริษัท บางกอกแอนด์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ฉบับล่าสุด

กำหนดกรอบระยะเวลาที่จะให้มีการทบทวนนโยบายทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของการดำเนินธุรกิจที่มี นัยสำคัญ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่อาจเปลี่ยนไป โดยบุคคลากรทุกระดับในองค์กรได้รับรู้ รับทราบผ่านการอบรมหรือการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรมทั้งพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ การแชร์ไว้ใน Intranet และเว็บไซต์บริษัท การประชุม หรือเรียนรู้ออนไลน์ เป็นต้น

## ภาคผนวก ก นิยามคำศัพท์

### 1. สิทธิมนุษยชน (Human Rights)

หมายความว่า สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทาง ภาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่น กำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีดวง การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตาม กฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ รวมถึง สิทธิในการดำรงชีวิตและ เสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น อิสระในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง สิทธิในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การ ได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การศึกษา และสิทธิอื่นๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัย ขน กลุ่มน้อยในชุมชนท้องถิ่น และสิทธิชุมชนโดยทุกคนมีสิทธิต่างๆ เหล่านี้อย่างเท่าเทียม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยการบริหารความ หลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

### 2. การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)

หมายความว่า การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลได้รับ

### 3. ไม่การเลือกปฏิบัติ (Non-discrimination)

หมายความว่า การไม่เลือกปฏิบัติหรือเลือกปฏิบัติต่อบุคคล โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติในการ ทำงาน เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะ

### 4. การล่วงละเมิด/ คุกคาม (Harassment)

หมายความว่า การแสดงความคิดเห็น หรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา หรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อ บุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศอาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มขู่รังแก เป็นต้น ในขณะที่การล่วงละเมิดทางเพศจะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

## 5. กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group)

หมายความว่า บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่นๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) แรงงานของคู่ธุรกิจ และชุมชน เป็นต้น

## 6. ชนกลุ่มน้อย

หมายความว่า ชนเผ่า หรือคนต่างเชื้อชาติที่อาศัยรวมกันกับชนเผ่าอื่นที่มีจำนวนมากกว่า หรือมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับชนกลุ่มใหญ่ ซึ่งมักจะเป็นกลุ่มชนที่อพยพมาจากประเทศอื่นและเข้ามาพักอาศัยอยู่ชั่วคราว

## 7. ชนพื้นเมือง

หมายความว่า กลุ่มชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ก่อนที่จะถูกยึดครองโดยกลุ่มคนที่มีอำนาจในสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีวัฒนธรรมที่เด่นชัดและแตกต่างจากสังคมส่วนใหญ่ โดยรวมถึง ภาษา รูปแบบโครงสร้างสังคม ศาสนา ความเชื่อ ฯลฯ

## 8. ชาติพันธุ์

หมายความว่า กลุ่มชนที่สืบเชื้อสายมาจากบรรพบุรุษเดียวกัน หรือมีลักษณะสำคัญทางวัฒนธรรมร่วมกัน เช่น ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ประวัติศาสตร์ รูปแบบของบ้านเรือน การแต่งกาย อาหารการกิน และการละเล่น

## 9. พนักงาน

หมายความว่า กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท บางกอกแอนด์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

## 10. ทาสยุคใหม่

หมายความว่า การที่บุคคลถูกแสวงหาผลประโยชน์โดยผู้อื่น ถูกควบคุม ถูกบังคับใช้แรงงาน ไม่ว่าจะชาย หรือหญิง หรือเด็ก โดยบุคคลนั้นไม่สามารถปฏิเสธได้ เพราะถูกคุกคาม ถูกใช้ความรุนแรง มีการบีบบังคับ ล่อลวง หรือมีการใช้อำนาจในทางที่ผิด ทำให้เสรีภาพและสิทธิส่วนบุคคลถูกลดทอนหรือสูญเสีย

## 11. การค้ามนุษย์

หมายความว่า การจัดหา การซื้อขาย การขนส่ง การส่งต่อ การกักขัง การจัดให้อยู่อาศัยหรือรับบุคคลไว้โดยการข่มขู่ ใช้กำลัง ลักพาตัว หลอกลวง หรือใช้อำนาจบีบบังคับในรูปแบบต่างๆ ที่ทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิต เสรีภาพ ชื่อเสียง ทรัพย์สิน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากร่างกาย อวัยวะ การใช้แรงงานหรือการให้บริการ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น เช่น การค้าประเวณี รวมถึงการใช้อำนาจครอบงำแก่ผู้ปกครอง โดยการให้เงิน หรือประโยชน์ต่างๆ เพื่อยินยอมให้บุคคลในปกครองไปเป็นทาสหรือการกระทำอื่นที่เสมือนการเป็นทาส

## 12. การยอมรับความแตกต่าง

หมายความว่า การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน ซึ่งทุกคนในองค์กรรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ รวมทั้งได้รับความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

### 13. ความหลากหลาย (diversity)

หมายความว่า ความหลากหลายทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ ภาษา เชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ

### 14. การล่วงละเมิดทางเพศ

หมายความว่า พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สยาด่า และการใช้ท่าที รวมถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ และต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ถูกระทำเป็นหลัก การกระทำใดๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกอับอาย เป็นการล่วงเกินความเป็นส่วนตัว และไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น

### 15. การแสดงออกทางเพศ (Gender expression)

หมายความว่า การแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของแต่ละบุคคล และการแสดงออกที่รับรู้ในสายตาของผู้อื่นโดยทั่วไป ซึ่งคนเรามากจะมีการแสดงออกทางเพศที่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศของตน ไม่ว่าจะมีความกำเริบเป็นเพศใดก็ตาม

### 16. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (Gender Equality)

หมายความว่า การที่บุคคลทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่นำเรื่องเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ และความหลากหลายทางเพศมาใช้เป็นเหตุผล เพื่อทำให้บุคคลนั้นได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันในการเข้าถึง และได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายในเรื่องต่าง ๆ

### 17. ความหลากหลายทางเพศ (LGBTI+) (Gender Diversity)

หมายความว่า บุคคลที่มีรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ลักษณะทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศที่หลากหลาย โดยรวมเรียกกลุ่มบุคคลเหล่านี้ว่า LGBTI+ ซึ่งย่อมาจาก

- Lesbian คือกลุ่มผู้หญิงที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้หญิง
- Gay คือ กลุ่มผู้ชายที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ชาย
- Bisexual คือ กลุ่มบุคคลที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศได้ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย
- Transgender คือ กลุ่มคนที่พึงพอใจกับเพศสภาวะหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตนและเปลี่ยนแปลงลักษณะทางกายภาพจากเพศชายเป็นเพศหญิง หรือจากเพศหญิงเป็นเพศชาย
- Intersex คือ บุคคลที่เกิดมามีลักษณะทางกายภาพที่ไม่สามารถระบุเพศที่ชัดเจนได้ (ภาวะเพศกำกวม) หรือบุคคลที่มีลักษณะที่ไม่ตรงกับเพศชายหรือเพศหญิงโดยทั่วไป หรือมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศ นอกจากนี้ยังรวมถึง Queer คือ กลุ่มคนที่พึงพอใจต่อเพศใดเพศหนึ่ง โดยไม่จำกัดกรอบในเรื่องเพศ และความรักรัก

### 18. ความรุนแรง

หมายความว่า การที่บุคคลใช้กำลังทางกายทำร้ายร่างกายผู้อื่นในสถานที่ทำงานของบริษัทซึ่งเป็นสาเหตุหรืออาจเป็นสาเหตุให้พนักงานได้รับบาดเจ็บทางร่างกาย ซึ่งมีรูปแบบความรุนแรงในที่ทำงานดังนี้

1. การกระทำโดยบุคคลภายนอก ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากตัวบุคคลภายนอกที่ไม่มีความเกี่ยวข้องใดๆ กับบริษัทฯ เช่น การโจรกรรม การจับตัวประกัน การลักพาตัว การทำร้ายร่างกาย
2. การกระทำโดยลูกค้า ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากลูกค้าที่มีเจตนาจงใจก่อให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน
3. การกระทำโดยพนักงาน ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากพนักงานกระทำต่อผู้อื่น โดยส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์หรือไม่ดีต่อสุขภาพ

#### 19. การเยียวยา

หมายความว่า การแก้ไขฟื้นฟู ชดเชยเมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ หรือการปฏิบัติงาน โดยการขอโทษ การชดเชย การฟื้นฟูสมรรถภาพ การลงโทษผู้กระทำผิด การเรียกปรับ การป้องกันอันตราย เพื่อไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน

#### 20. เพศสภาพ (Gender)

หมายความว่า ความเป็นชาย และ ความเป็นหญิง ที่เกิดขึ้นจากการกำหนดและความหมายโดยสังคม

#### 21. แรงงานข้ามชาติ (Migrant Worker)

หมายความว่า บุคคลที่มีลักษณะตามนิยามที่กำหนดในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยความคุ้มครองสิทธิของ แรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว กล่าวคือ บุคคลซึ่งได้ตกลงใจที่จะทำงานเพื่อค่าตอบแทนในประเทศที่บุคคล นั้นไม่มีสัญชาติ

#### 22. แรงงานบังคับ (Forced Labor)

หมายความว่า แรงงานที่ถูกอำนาจบังคับให้จำเป็นต้องทำงานหรือบริการ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจ ถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย การทารุณทางเพศ บางครั้งอาจถูกกักขัง หรือเป็นแรงงานขี้ดหนี้

#### 23. แรงงานเด็ก

หมายความว่า การคุ้มครองเด็กจากการทำงานหนัก การทำงานไม่เหมาะสมกับวัย และการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อ สุขภาพหรือพัฒนาการของเด็ก

#### 24. ห่วงโซ่คุณค่า

หมายความว่า กิจกรรมและการดำเนินการต่างๆ ที่สร้างคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการที่ผู้ประกอบการนำเสนอแก่ ผู้บริโภค ตั้งแต่การออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการ การสรรหาวัตถุดิบและปัจจัยการผลิต การผลิต หรือการบริการ การบริโภค หรือการใช้บริการ การบริการหลังการขาย จนถึงการจัดการเก็บผลิตภัณฑ์และบริการเมื่อหมดอายุการใช้งาน ครอบคลุมตลอด อายุ (Lifecycle) ของผลิตภัณฑ์และบริการ

## ภาคผนวก ข

### กระบวนการดำเนินงานเมื่อมีการแจ้งเบาะแสหรือเรื่องร้องเรียน (Whistleblowing process)

บริษัทฯ ยึดถือแนวปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เรื่อง แนวทางการจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing) ฉบับปรับปรุง มกราคม 2564 และแนวปฏิบัติของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) จึงรวบรวมสรุปเป็นแนวทางดังต่อไปนี้

### ขอบเขตของการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนสามารถแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องที่สำคัญ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อบริษัทฯ ดังต่อไปนี้

- 1) การปฏิบัติที่ขัดแย้งหรือสงสัยว่าเป็นการกระทำผิดกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับบริษัทฯ และข้อบังคับการทำงาน
- 2) การปฏิบัติที่ขัดแย้งหรือสงสัยว่าไม่ปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ จรรยาบรรณกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน
- 3) การทุจริต ความผิดปกติของรายงานทางการเงิน การจัดทำเอกสารทางการเงินที่เป็นเท็จ การมีพฤติกรรมที่อาจสื่อถึงการคอร์รัปชันหรือประพฤติมิชอบ
- 4) การถูกละเมิดสิทธิหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม
- 5) การกระทำที่เป็นการขัดแย้งทางผลประโยชน์เรื่องนี้อาจเป็นปัญหาและก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ หรือมีผลกระทบต่อประโยชน์ ชื่อเสียงภาพลักษณ์ของบริษัทฯ

### กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับเรื่องร้องเรียนมีดังนี้

บริษัทฯ จะรับฟังและดำเนินการกับทุกข้อร้องเรียนอย่างเสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม โดยมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนที่เป็นระบบและยุติธรรม ข้อมูลของผู้ร้องเรียนจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับของบริษัทฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนจะเป็นผู้รวบรวม ตรวจสอบข้อมูลและหลักฐาน รวมทั้งดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง โดยมีอำนาจเชิญผู้เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูล และขอเอกสารหลักฐานต่างๆ จากฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ ทั้งนี้ผู้ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงจะต้องไม่มีส่วนได้เสียกับเรื่องที่ได้รับแจ้งเบาะแสหรือเรื่องร้องเรียน
- 2) ในกรณีที่ผู้ถูกร้องเรียนเป็นกรรมการบริษัทหรือกรรมการบริหาร ให้ผู้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนแจ้งเรื่องดังกล่าวต่อประธานกรรมการบริษัทหรือประธานกรรมการตรวจสอบเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง และให้รายงานผลการสอบสวน พร้อมทั้งเสนอบทลงโทษหรือวิธีการบรรเทาความเสียหายที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบต่อประธานกรรมการบริษัทหรือประธานกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณาอนุมัติ

- 3) คณะผู้ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง รายงานผลการสอบสวน รวมทั้งเสนอบทลงโทษ และ/หรือการดำเนินคดีทางกฎหมาย (ถ้ามี) รวมถึงวิธีการบรรเทาความเสียหายที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบต่อคณะกรรมการตรวจสอบหรือตัวแทนที่ผู้บริหารมอบหมายเพื่อพิจารณาอนุมัติและสรุปผล
- 4) ในกรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนเปิดเผยตนเอง บริษัทฯ จะแจ้งผลการสอบสวนข้อเท็จจริงให้ทราบ ระยะเวลาดำเนินการประมาณ 30-60 วันแล้ว (ขึ้นอยู่กับรายละเอียดและความซับซ้อนของเรื่องที่แจ้งเป็นกรณีไป)
- 5) สรุปรายงานผลการสอบสวนข้อเท็จจริง และบทลงโทษให้แก่คณะกรรมการบริษัทฯ รับทราบตามความเหมาะสม

#### มาตรการการปกป้อง คู่ครองผู้แจ้งเบาะแส

ได้กล่าวไปแล้วใน “นโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน” ข้อ 7.3

#### มาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดตามมาตรการต่อต้านคอร์รัปชัน

ได้กล่าวไปแล้วใน “นโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน” ข้อ 8