



นโยบายสิทธิมนุษยชน

ฉบับที่ 2/2569 VNG-SOC-HRS-PL-02
วันที่มีผลบังคับใช้: 25 กุมภาพันธ์ 2569



นโยบายสิทธิมนุษยชน บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนในฐานะรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และยั่งยืน บริษัทมุ่งมั่นที่จะเคารพ คุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของบุคลากรทุกคนในห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมาที่ทำงานในสถานประกอบการ ไปจนถึงชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินงาน

บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights – UNDHR), แนวปฏิบัติของ OECD สำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Conventions) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานทุกขั้นตอนสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง

บริษัทมุ่งมั่นที่จะไม่เกี่ยวข้องหรือยอมรับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่ง ความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) และการส่งเสริม ความเท่าเทียม ความหลากหลาย และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity & Inclusion) เพื่อให้สถานที่ทำงานของวนชัยเป็นสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชนของทุกคน

บริษัทดำเนินการตามมาตรฐานสากลโดยบูรณาการหลักการด้านสิทธิมนุษยชนเข้ากับทุกกระบวนการทำงาน การจัดการแรงงาน การจัดซื้อจัดจ้าง และความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุความเสี่ยง ป้องกันผลกระทบ และจัดให้มี กลไกรับเรื่องร้องเรียนและการเยียวยา (Grievance & Remedy Mechanism) ที่ โปร่งใสและเข้าถึงได้สำหรับทุกฝ่าย

นโยบายนี้ถือเป็นพันธสัญญาระดับองค์กรในการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างคุณค่าร่วมระหว่างธุรกิจ พนักงาน และสังคม ตามแนวทางของบริษัท วนชัย **“Forest I Future I Together – for a Sustainable Living”**

1) วัตถุประสงค์

- **เพื่อยืนยันพันธสัญญาขององค์กรในการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน:** ดำเนินธุรกิจตามหลักการสากล เช่น UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), ILO Core Conventions, และ OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- **เพื่อป้องกันและจัดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ:** รวมถึงการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามในทุกรูปแบบ ทั้งในสถานประกอบการของบริษัทและในห่วงโซ่อุปทาน
- **เพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของพนักงาน:** เคารพสิทธิในการรวมกลุ่ม การเจรจาต่อรองร่วม การแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมอย่างเสรีและเป็นธรรม
- **เพื่อคุ้มครองสิทธิของเด็ก ผู้พิการ และกลุ่มเปราะบางอื่น:** ห้ามการใช้แรงงานเด็กตามมาตรฐานสากล และส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักการ Children’s Rights and Business

Principles (CRBP) รวมถึงการเคารพ คุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิของผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น โดยยึดหลักความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ การเข้าถึงโอกาสการจ้างงานอย่างเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม และการจัดให้มีการปรับสภาพการทำงานอย่างสมเหตุสมผล (Reasonable Accommodation) เพื่อคุ้มครองศักดิ์ศรี สวัสดิภาพ และคุณภาพชีวิตของแรงงานทุกกลุ่ม

- **เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างเท่าเทียมและการยกระดับศักยภาพบุคลากร:** สนับสนุนการพัฒนาทักษะความรู้ และการฝึกอบรมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ตามมาตรฐาน SLS29 – Employee Personal Development and Training เพื่อสร้างโอกาสที่เท่าเทียมและการเติบโตที่ยั่งยืน
- **เพื่อบูรณาการสิทธิมนุษยชนเข้ากับการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ:** รวมถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง และความสัมพันธ์กับคู่ค้า พร้อมทั้งมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA) อย่างต่อเนื่อง
- **เพื่อสร้างกลไกรับเรื่องร้องเรียนและการเยียวยาอย่างโปร่งใสและเข้าถึงได้:** ให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายสามารถรายงานเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนได้อย่างปลอดภัย และได้รับการตรวจสอบและแก้ไขอย่างเป็นธรรม
- **เพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรและสังคมโดยรวม:** เชื่อมโยงการดำเนินงานกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 8 (การจ้างงานที่มีคุณค่า), เป้าหมายที่ 10 (ลดความเหลื่อมล้ำ) และเป้าหมายที่ 16 (สังคมแห่งความยุติธรรมและสถาบันที่เข้มแข็ง)

2) ความสอดคล้องของนโยบายและมาตรฐานสากล

- **หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs):** เป็นกรอบหลักในการเคารพสิทธิมนุษยชนผ่านสามเสาหลัก ได้แก่ การคุ้มครองจากรัฐ (Protect), ความรับผิดชอบของภาคธุรกิจ (Respect) และการเยียวยา (Remedy)
- **ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights – UNDHR) และแนวปฏิบัติของ OECD สำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises):** เป็นแนวทางพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม
- **อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Conventions):** ครอบคลุมเรื่องแรงงานเด็ก (ฉบับที่ 138, 182), แรงงานบังคับ (ฉบับที่ 29, 105), การไม่เลือกปฏิบัติ (ฉบับที่ 111), ค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน (ฉบับที่ 100), เสรีภาพในการรวมกลุ่ม (ฉบับที่ 87) และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม (ฉบับที่ 98)
- **มาตรฐานการรายงานความยั่งยืน (GRI Standards):**
 - GRI 3 - ประเด็นสาระสำคัญ
 - GRI 401 - การจ้างงาน
 - GRI 403 - อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
 - GRI 404 - การฝึกอบรมและการศึกษา
 - GRI 405 - ความหลากหลายและโอกาสที่เท่าเทียม
 - GRI 406 - การไม่เลือกปฏิบัติ

- GRI 407 - เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม
- GRI 408 - แรงงานเด็ก
- GRI 409 - แรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์
- GRI 412 - การประเมินด้านสิทธิมนุษยชน
- GRI 413 - ชุมชนท้องถิ่น
- GRI 414 - การประเมินด้านสังคมของผู้ขาย
- **เกณฑ์ FTSE Russell ESG Indicators:**
 - **สิทธิมนุษยชนและชุมชน (Human Rights & Community: SHR):** SHRO4, SHRO5, SHR11, SHR21, SHR22, SHR23, SHR24, SHR25, SHR26 และ SHR27 ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
 - **มาตรฐานแรงงาน (Labor Standards: SLS):** SLS01, SLS02, SLS03, SLS05, SLS06, SLS08, SLS10, SLS11, SLS12, SLS13, SLS14, SLS16, SLS21, SLS26, SLS29, SLS30, SLS32, SLS33 และ SLS34 ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
 - **ห่วงโซ่อุปทานด้านสังคม (Supply Chain: Social: SSC):** SSC01, SSC02, SSC03, SSC04, SSC05, SSC06, SSC07, SSC08, SSC09, SSC10, SSC11, SSC12, SSC17 และ SSC18 ในกรณีที่มีการกำหนดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน สุขภาพและความปลอดภัยของผู้ขายและผู้รับเหมา รวมถึงการประเมินความเสี่ยงด้านสังคม การติดตามตรวจสอบ และการดำเนินการแก้ไข
 - **สุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety: SHS):** SHS01, SHS04, SHS05, SHS08, SHS13, SHS15, SHS37, SHS38, SHS39 และ SHS40 ในกรณีที่มีการกำหนดเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ
 - **การบริหารความเสี่ยง (Risk Management: GRM):** GRM01, GRM02, GRM04, GRM05, GRM07, GRM08 และ GRM20 ในกรณีที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน กลไกการรับข้อร้องเรียน การบริหารจัดการกรณีไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด การแจ้งเบาะแส และการกำกับดูแลความเสี่ยงด้าน ESG ได้รับการบูรณาการเข้าสู่ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร หรือ ERM และกระบวนการกำกับดูแลของบริษัท
- **กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN SDGs):**
 - SDG 8 – การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ
 - SDG 10 – การลดความเหลื่อมล้ำ
 - SDG 16 – สังคมแห่งความยุติธรรมและสถาบันที่เข้มแข็ง
- **กรอบกลยุทธ์ความยั่งยืนของบริษัท วนชัย (Vanachai Sustainability Framework 2025):**
ภายใต้แนวคิด “Forest | Future | Together – for a Sustainable Living” ที่เชื่อมโยงการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนกับเสาหลักด้าน People – Planet – Prosperity เพื่อสร้างการเติบโตที่สมดุลระหว่างธุรกิจและสังคม

3) ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายนี้ครอบคลุม:

- **สถานประกอบการทั้งหมดของบริษัท:**

ครอบคลุมโรงงานผลิต ศูนย์กระจายสินค้า สำนักงานใหญ่ และพื้นที่ปฏิบัติงานภาคสนามทั่วประเทศ

- **บุคลากรทุกกลุ่ม:**
รวมถึงพนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานรายวัน ผู้รับเหมา ผู้ให้บริการภายนอก และผู้บริหารทุกระดับ
- **คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ:**
คู่ค้า (Supplier) ผู้แทนจำหน่าย และพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด
- **ผู้มีส่วนได้เสียและชุมชนในพื้นที่:**
ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เช่น ชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินงาน หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรภาคประชาสังคม ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท
- **กระบวนการทางธุรกิจทั้งหมด:**
ตั้งแต่การค้นหา การผลิต การขนส่ง การขาย การบริการลูกค้า และการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) เพื่อให้มั่นใจว่าทุกขั้นตอนสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชน

4) คำจำกัดความและเอกสารอ้างอิง

- **สิทธิมนุษยชน (Human Rights):** สิทธิพื้นฐานที่บุคคลทุกคนมีโดยกำเนิด ซึ่งได้รับการยอมรับตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UNDHR) ครอบคลุมถึงสิทธิในการมีชีวิต เสรีภาพ ศักดิ์ศรี ความปลอดภัย และการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ
- **แรงงานบังคับ (Forced Labour):** การทำงานที่บุคคลถูกบังคับให้ทำโดยขัดต่อเจตจำนงของตนเอง ผ่านการขู่ข่มขู่ การใช้กำลัง การกักขัง หรือการเรียกร้องค่าประกันใด ๆ ซึ่งขัดต่ออนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 และ 105
- **แรงงานเด็ก (Child Labour):** การจ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด และอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือการศึกษา
- **การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination):** การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติตามเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ความพิการ สถานะทางสังคม หรือความคิดเห็นทางการเมือง
- **เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม (Freedom of Association and Collective Bargaining):** สิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม ตั้งสหภาพแรงงาน และเข้าร่วมการเจรจาต่อรองกับนายจ้างอย่างเสรีและเป็นธรรม
- **สิทธิเด็ก (Children’s Rights):** สิทธิของเด็กในการได้รับการคุ้มครอง การดูแล และการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามวัย สอดคล้องกับหลักการ Children’s Rights and Business Principles (CRBP)
- **การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment – HRIA):** กระบวนการในการระบุ ประเมิน และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น
- **กลไกรับเรื่องร้องเรียนและการเยียวยา (Grievance & Remedy Mechanism):** ช่องทางที่เปิดให้พนักงาน คู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งเหตุหรือร้องเรียนกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนได้อย่างปลอดภัย และได้รับการแก้ไขหรือเยียวยาอย่างเป็นธรรม
- **การประเมินสาระสำคัญและความเสี่ยงแบบบูรณาการของวนชัย (Vanachai Integrated Materiality and Risk Assessment: V-IMRA):** กระบวนการประเมินภายในของบริษัทที่ใช้ในการระบุ

ประเมิน และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืน โดยบูรณาการทั้งมิติผลกระทบและมิติทางการเงิน ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ และการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

• **เอกสารอ้างอิง (References)**

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights – UNDHR)
- หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs)
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Conventions Nos. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182)
- แนวปฏิบัติของ OECD สำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- Children’s Rights and Business Principles (CRBP)
- มาตรฐานการรายงานความยั่งยืน GRI Standards (GRI 407, 408, 409, 412)
- เกณฑ์ FTSE Russell ESG Indicators: SLS01, SLS05, SLS06, SLS29, SHR04, SHR21–SHR27
- เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN SDGs 8, 10, 16)
- กรอบกลยุทธ์ความยั่งยืนของบริษัท วนชัย (Vanachai Sustainability Framework 2025)

5) การกำกับดูแลและความรับผิดชอบ

- **คณะกรรมการบริษัท:** มีหน้าที่อนุมัติและกำกับดูแลนโยบายสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) และเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัท
- **คณะกรรมการความยั่งยืน:** เป็นเจ้าของนโยบาย (Policy Owner) และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่กำหนดทิศทางกลยุทธ์ด้านสิทธิมนุษยชน บูรณาการเข้ากับแผนกลยุทธ์องค์กร ติดตามผลการดำเนินงาน และเสนอแนวทางการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- **ส่วนการบุคคลและบริการกลาง:** เป็นหน่วยงานหลักในการผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน ในทุกระดับของพนักงาน ทั้งด้านการจ้างงาน การฝึกอบรม การร้องเรียน และการเยียวยา เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง
- **คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน:** บริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวเพื่อปฏิบัติตามกฎกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2549 ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- **คณะทำงานด้านการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน:** รับผิดชอบดำเนินการตามนโยบายสิทธิมนุษยชน รวมถึงการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA) การเฝ้าระวังความเสี่ยง การรวบรวมข้อมูล และรายงานผลต่อคณะกรรมการความยั่งยืนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- **ผู้บริหารแต่ละสายงาน:** ต้องนำหลักการด้านสิทธิมนุษยชนบูรณาการเข้าสู่งานประจำวันประจำของหน่วยงานตนเอง เช่น การจัดการแรงงาน การสื่อสารกับชุมชน การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท

- **พนักงาน และคู่ค้า (Supplier) ทุกคน:** มีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด เคารพศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของผู้อื่น ตลอดจนหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ
- **ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง:** ผู้บริหารระดับสูงมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ที่เกี่ยวข้องไว้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อสร้างความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6) พันธสัญญาและหลักการ

6.1 พันธสัญญาด้านนโยบายสิทธิมนุษยชน การกำกับดูแล และความรับผิดชอบ (UNGP's, OECD, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 412; SHR21, SHR22, SHR23, SHR24):

- บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายสิทธิมนุษยชน และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Conventions), หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs), แนวปฏิบัติของ OECD และมาตรฐาน GRI 412 เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานทุกขั้นตอนสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนสากล

6.2 การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่ (SLS01, SLS02, SSC01, SSC02; GRI 408, GRI 409):

- บริษัทไม่ยอมรับการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ เช่น การใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามในสถานที่ทำงาน โดยดำเนินมาตรการเชิงป้องกัน การตรวจสอบ และการเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง

6.3 การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วม (ILO 87, 98, SLS05, SLS06, SSC04, SSC05; GRI 2-30, GRI 407):

- บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม จัดตั้งสหภาพแรงงาน และเข้าร่วมการเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้างได้โดยเสรี ไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งต่อผู้ใช้สิทธิดังกล่าว

6.4 การคุ้มครองสิทธิของเด็กและกลุ่มเปราะบาง (ILO 138, 182, CRBP, SHRO4, SLS01, SLS11, SHRO5; GRI 408, GRI 413 ในกรณีที่ผลกระทบต่อชุมชนเป็นประเด็นสาระสำคัญ):

- บริษัทห้ามการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ และปฏิบัติตามหลักการ Children's Rights and Business Principles (CRBP) เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพและการพัฒนาของเด็ก รวมถึงให้ความคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้พิการ ผู้สูงอายุ หรือผู้ด้อยโอกาส

6.5 การไม่เลือกปฏิบัติ ความหลากหลาย ความเท่าเทียม การยอมรับความแตกต่าง และการต่อต้านการคุกคาม (ILO 100, 111, FTSE SLS03, SLS16, SLS30, SLS34, SSC03; GRI 405, GRI 406):

- บริษัทปฏิบัติตามต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลทางเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ ความพิการ หรือรสนิยมทางเพศ และส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมในองค์กร

6.6 การพัฒนาการพัฒนาพนักงาน การฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน และการเสริมสร้างศักยภาพ (FTSE SLS29, SLS26, SHR24; GRI 404, GRI 412-2):

- บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับได้รับโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการฝึกอบรม

6.7 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ดีต่อสุขภาพ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (ISO 45001, SDG 8, FTSE SHS01, SHS04, SHS05, SHS13, SLS30, SSC08; GRI 403):

- บริษัทจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และปราศจากการคุกคาม โดยยึดหลัก ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) เป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล

6.8 การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ และการประเมินผลกระทบ (UNGP's, OECD, FTSE SHR22, SHR25, SHR11; GRI 3-3, GRI 412-1, GRI 412-3):

- บริษัทดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย
 - **การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Identification & Assessment):** วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมและพื้นที่ดำเนินงาน เพื่อระบุประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน)
 - **การป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง (Prevention & Mitigation):** กำหนดมาตรการเชิงรุกเพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการกำกับดูแลให้คู่ค้าและพันธมิตรดำเนินการตามมาตรฐานเดียวกันการติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation)
 - **การติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation):** ติดตามผลการดำเนินงานและประสิทธิภาพของมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดทำรายงานเสนอคณะกรรมการความยั่งยืนของบริษัทอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
 - **การเปิดเผยและการสื่อสาร (Disclosure & Communication):** เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างโปร่งใสในรายงานความยั่งยืนประจำปี และสื่อสารความคืบหน้าให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบอย่างต่อเนื่อง

6.9 กลไกการรับข้อร้องเรียน การเยียวยา และการไม่ตอบโต้ผู้ร้องเรียน (UNGP's Pillar III, FTSE SHR26, GRM20; GRI 2-25, GRI 2-26 (Grievance and Remedy Mechanism):

- จัดให้มีกลไกที่โปร่งใสและเข้าถึงได้ เพื่อให้พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้อย่างปลอดภัย พร้อมดำเนินการกระบวนการตรวจสอบและเยียวยาอย่างเป็นธรรม
- ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัทและ/หรือห่วงโซ่อุปทาน ผ่านการร้องเรียนบนเว็บไซต์บริษัท www.vanachai.com หรือส่งทางอีเมล Vanachai@vanachai.com โดยบริษัทจะให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่ร้องเรียน หรือรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ตามมาตรการคุ้มครองที่ระบุในจรรยาบรรณบริษัท

6.10 การสื่อสาร การฝึกอบรม การบูรณาการเข้าสู่การปฏิบัติ การเปิดเผยเหตุการณ์ และการดำเนินการแก้ไข (FTSE SHR24, SHR27, SLS12, SLS21, SSC09, SSC11, SSC17, SSC18, GRM08; GRI 406, GRI 407, GRI 408, GRI 409, GRI 412, GRI 414):

- บริษัทดำเนินการสื่อสารนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างทั่วถึง ผ่านการฝึกอบรม การสื่อสารภายใน และกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อปลูกฝังความเข้าใจและจิตสำนึกในการเคารพสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานและคู่ค้า

7) การบริหารความเสี่ยง ผลกระทบ และการฟื้นฟู

ความเสี่ยง ผลกระทบ และการฟื้นฟูที่เกี่ยวข้องกับประเด็นตามนโยบายฉบับนี้ ได้รับการระบุ วิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญผ่านกระบวนการประเมินสาระสำคัญและความเสี่ยงแบบบูรณาการของบริษัท (Vanachai Integrated Materiality and Risk Assessment: V-IMRA) ซึ่งเป็นกรอบการประเมินภายในที่ครอบคลุมทั้งมิติผลกระทบ (Impact Materiality) และมีติทางการเงิน (Financial Materiality) ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

- **ผลลัพธ์จาก V-IMRA** ถูกนำไปบูรณาการเข้าสู่ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) และการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว
- **การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (UNGP's, FTSE SHR21–SHR23, GRI 412-1):** บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งกิจกรรมการดำเนินงาน การจัดซื้อจัดจ้าง และห่วงโซ่อุปทาน เพื่อระบุประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของพนักงาน คู่ค้า ชุมชน และกลุ่มเปราะบาง
- **การดำเนินการกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence – HRDD, UNGP's, OECD, FTSE SHR26–SHR27, GRI 412-1):** บริษัทดำเนินการกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence – HRDD) ตามหลักการของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGP's) และแนวทางของ OECD เพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และติดตามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทและคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานดำเนินธุรกิจโดยไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน
- **การบริหารจัดการความเสี่ยงและการฟื้นฟู (UNGP's, FTSE SHR27, GRI 412, SDG 8 & 16):** บริษัทบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนผ่านกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย โดยให้ความสำคัญกับ “การพึ่งพาแรงงานและชุมชน” (Labour and Community Dependency) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความต่อเนื่องของธุรกิจและความสัมพันธ์กับสังคมโดยรวม
- **การบูรณาการเข้าสู่ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร: ERM (FTSE SHR27, GRI 412-1):** บริษัทนำผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเข้าสู่กระบวนการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (ERM) เพื่อเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ความยั่งยืน และห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการจัดการความเสี่ยงอย่างครบวงจร
- **การติดตามและรายงานผล (UNGP's, FTSE SHR27, GRI 412-3):** บริษัทติดตามผลการบริหารจัดการความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง โดยรายงานผลต่อคณะกรรมการความยั่งยืนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง พร้อมเปิดเผยข้อมูลในรายงานความยั่งยืนประจำปี เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย

8) เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมายระยะสั้น (Short-Term Goals: FTSE SHR26–SHR27, GRI 412-2, UNGP's)

- ร้อยละของพนักงานที่ผ่านการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณทางธุรกิจ (% Employees Trained)

- ร้อยละของคู่ค้าและผู้รับเหมาที่ผ่านการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (% Suppliers Screened for Human Rights Risks)
- จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข (% of Resolved Grievances)
- การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน (Human Rights Assessment Report) เป็นประจำทุกปี

เป้าหมายระยะกลางและระยะยาว (Medium- and Long-Term Goals: FTSE SHR21–SHR27, GRI 412, SDG 8, 10, 16)

- การบูรณาการสิทธิมนุษยชนเข้าสู่ทุกหน่วยงานและกระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กร
- เพิ่มสัดส่วนของคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสิทธิมนุษยชนไม่น้อยกว่า 90% ภายในปี 2573
- การลดความเสี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญลงอย่างน้อย 50% ภายใน 5 ปี
- การเปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนในรายงานความยั่งยืนประจำปีตามมาตรฐาน GRI 412

9) ห่วงโซ่อุปทาน และความรับผิดชอบของพันธมิตร

- **การปฏิบัติตามนโยบายและมาตรฐานสากล (UNGP's, OECD, FTSE SHR26–SHR27, GRI 412):** บริษัทกำหนดให้คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจทุกฝ่ายปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท รวมถึงกฎหมายแรงงาน สิทธิมนุษยชน และมาตรฐานความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง
- **ข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนในสัญญา (FTSE SHR26, GRI 412):** บริษัทกำหนดให้มีการระบุเงื่อนไขด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมไว้ในสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้มั่นใจว่าผู้รับเหมาดำเนินการภายใต้มาตรฐานเดียวกันกับบริษัท
- **การตรวจประเมินและพัฒนา (FTSE SHR27, GRI 412):** บริษัทดำเนินการตรวจประเมินด้านสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าเป็นประจำ เพื่อประเมินการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติ พร้อมให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านแรงงาน การคุ้มครองสุขภาพ และสิทธิมนุษยชนในชุมชน
- **การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคู่ค้าในกิจกรรมเพื่อสังคม (GRI 412, SDG 8, 10):** บริษัทส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจมีส่วนร่วมในโครงการเพื่อสังคม เช่น การพัฒนาอาชีพ การศึกษา และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้าง “คุณค่าร่วม” (Shared Value) กับชุมชนและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในห่วงโซ่อุปทาน
- **การสื่อสารและความโปร่งใส (UNGP's, GRI 412-3):** บริษัทจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสกับคู่ค้า เพื่อส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานตามหลักสิทธิมนุษยชน และเปิดรับข้อเสนอแนะหรือรายงานการละเมิดสิทธิจากคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง

10) การบูรณาการกับกลยุทธ์องค์กร

บริษัทบูรณาการหลักสิทธิมนุษยชนเข้ากับกลยุทธ์องค์กรในทุกมิติ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับพันธกิจด้านความยั่งยืนภายใต้แนวคิด “Forest | Future | Together – for a Sustainable Living” ซึ่งสะท้อนถึงการเติบโตอย่างสมดุลระหว่างธุรกิจ ผู้คน และสิ่งแวดล้อม

- **การเชื่อมโยงกับกรอบกลยุทธ์ความยั่งยืนขององค์กร (Vanachai Sustainability Framework 2025)**
 - **Forest** – การดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติและชุมชน เพื่อให้สิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมอยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน
 - **Future** – การส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อสร้างโอกาสที่เท่าเทียมและการจ้างงานที่มีคุณค่า
 - **Together** – การสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน
- **การบูรณาการสิทธิมนุษยชนกับนโยบายและระบบบริหารงานขององค์กร (UNGP's, FTSE SHR27, GRI 412)**
บริษัทบูรณาการหลักสิทธิมนุษยชนเข้ากับนโยบายและระบบการบริหารงานหลัก เช่น
 - ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Management System)
 - ระบบจัดซื้อจัดจ้างและห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน (Sustainable Procurement System)
 - ระบบบริหารความยั่งยืนและการบริหารความเสี่ยงองค์กร (Sustainability & ERM Systems)
 เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญสิทธิมนุษยชนในทุกระดับ และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs)

11) การดำเนินงานและเครื่องมือ

- **การบูรณาการหลักสิทธิมนุษยชนเข้าสู่ระบบบริหารจัดการองค์กร (UNGP's, FTSE SHR27, GRI 412):** บริษัทบูรณาการหลักสิทธิมนุษยชนเข้ากับระบบบริหารงานหลักขององค์กร เช่น
 - ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management System)
 - ระบบบริหารจัดการซื้อจัดจ้างและห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน (Sustainable Procurement System)
 - ระบบบริหารความยั่งยืนและการบริหารความเสี่ยงองค์กร (Sustainability & Enterprise Risk Management – ERM)
- **การฝึกอบรมและสร้างความตระหนักรู้ (GRI 412-2, FTSE SHR24):** บริษัทจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณทางธุรกิจแก่พนักงานทุกระดับ รวมถึงคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความสามารถในการนำหลักสิทธิมนุษยชนไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง
- **การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ (FTSE SHR27, UNGP's):** บริษัทจัดสรรทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี เครื่องมือ และระบบข้อมูล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในระยะยาว
- **การสื่อสารและมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (UNGP's, GRI 412, FTSE SHR26–SHR27):** บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางและกลไกด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านกระบวนการสื่อสารที่โปร่งใสและเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน

12) การติดตาม รายงาน และความโปร่งใส

- **การติดตามผลการดำเนินงาน (FTSE SHR27, GRI 412-3, UNGPs):** บริษัทกำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี โดยคณะทำงานด้านความยั่งยืนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินความสอดคล้องของการดำเนินงานกับนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
- **การรายงานผลต่อคณะกรรมการ (GRI 412, FTSE SHR27, SDG 16):** บริษัทจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเสนอคณะกรรมการความยั่งยืนและคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง รวมถึงเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานความยั่งยืนประจำปีของบริษัท เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างโปร่งใส
- **ความโปร่งใสและการสื่อสารต่อสาธารณะ (UNGP, GRI 412-3, FTSE SHR27):** บริษัทมุ่งสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียผ่านการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยสื่อสารความคืบหน้าด้านสิทธิมนุษยชนผ่านเว็บไซต์ของบริษัท รายงานความยั่งยืน และการมีส่วนร่วมในเวทีความยั่งยืนระดับประเทศและสากล

13) การทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (UNGP, FTSE SHR27, GRI 412)

บริษัทให้ความสำคัญกับการทบทวนและปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงแนวโน้มและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- บริษัททบทวนนโยบายอย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย มาตรฐานสากล หรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
- ผลจากการประเมินความเสี่ยงและกระบวนการ HRDD จะถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงนโยบายและแนวทางปฏิบัติ
- บริษัทส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานภายใน รวมถึงการเรียนรู้จากกรณีศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อยกระดับแนวทางการดำเนินงานให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล

14) ประวัติการทบทวนและปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชน

ฉบับที่	วันที่	เจ้าของนโยบาย	อนุมัติโดย	การเปลี่ยนแปลง / หมายเหตุสำคัญ
1.0	11 พฤศจิกายน 2567	คณะทำงานด้านการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน	คณะกรรมการบริษัท	จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับแรก เพื่อแสดงพันธสัญญาของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน ครอบคลุมแรงงาน คู่ค้า และชุมชนโดยรอบ
2.0	25 กุมภาพันธ์ 2569	คณะกรรมการความยั่งยืน	คณะกรรมการบริษัท	ปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ได้แก่ UNGPs, ILO Core Conventions, OECD Guidelines, GRI 412 และเกณฑ์ FTSE Russell SHR21–SHR27 เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิในการรวมกลุ่ม (Freedom of Association Policy), การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining Policy) และ แผนการพัฒนา (Development Plan) สำหรับพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อยกระดับแนวทางการบริหารสิทธิมนุษยชนขององค์กรให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล

นโยบายฉบับนี้ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบและนำไปปฏิบัติ