

ประกาศคณะกรรมการบริษัท ราชพัฒนา เอ็นเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)

ที่ 2/2568

เรื่อง นโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

.....

บริษัท ราชพัฒนา เอ็นเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เพื่อเป็นค้ำประกันว่าจะยึดถือปฏิบัติ สนับสนุน และส่งเสริมการเคารพและ ปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของบริษัท ให้ สอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศ หลักสิทธิมนุษยชนสากล และหลักปฏิบัติที่ดี ครอบคลุมถึงปฏิญญา สากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) หลักการ ชี้นำของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGPs) กรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Principles of the United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คณะกรรมการบริษัท ราชพัฒนา เอ็นเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 8/2568 วันที่ 21 พฤศจิกายน 2568 มีมติ กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) ของบริษัทและบริษัทย่อย ดังนี้

นอกจากนี้บริษัทยังสนับสนุนให้คู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียรับทราบนโยบายสิทธิ มนุษยชน เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

1. ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสิทธิมนุษยชน ของผู้ถือครองสิทธิ์ ได้แก่ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน ผู้มีส่วนได้เสีย และพันธมิตรธุรกิจ โดย สอดคล้องกับหลักการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)
2. ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติไม่ว่าด้วย เหตุแห่งถิ่นกำเนิด สัญชาติ เชื้อชาติ เพศสภาพ เพศวิถี อายุ ศาสนา ความพิการ กลุ่มเปราะบาง หรือความแตกต่างอื่นใด
3. ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) จากกิจกรรมที่บริษัทดำเนินการโดยตรง รวมถึงกิจกรรมที่บริษัทอาจ มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยยึดหลักความโปร่งใส ครอบคลุม และสนับสนุน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
4. สื่อสารและทำความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ของบริษัทและกลุ่ม บริษัทฯ ที่มีอำนาจบริหารจัดการ ตลอดจนคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ เพื่อผลักดันและสนับสนุน ให้ทุกฝ่ายดำเนินการตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมการดำเนินงานตามหลัก ESG อย่างเป็นระบบ
5. บริษัทจัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนหรือรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับ บริษัท โดยดำเนินการอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนตามหลักการ กำกับดูแลกิจการที่ดี ในกรณีที่พบการละเมิด บริษัทจะดำเนินการเยียวยาอย่างเหมาะสมและ เป็นธรรม พร้อมแก้ไขป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ และรายงานผลต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
6. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายนี้ ถือเป็นภาระกระทำผิดวินัยที่ต้องรับ โทษตามระเบียบบริษัท และหากการกระทำนั้นเข้าข่ายเป็นความผิดทางกฎหมายอาจต้องได้รับ โทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



บริษัทติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้ง ทบทวนและปรับปรุงนโยบายเป็นประจำทุกปี เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยยึดแนว ปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกรอบในการดำเนินงาน

ประกาศ ณ วันที่ 21 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

สุจริต ปัจฉิมนันท์  
(นายสุจริต ปัจฉิมนันท์)  
ประธานกรรมการบริษัท

## ขอบเขต

นโยบายนี้ครอบคลุมถึงบริษัทย่อย ที่มีอำนาจบริหารจัดการ และสนับสนุนให้คู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ ผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ได้รับความรู้เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

## คำนิยาม

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิตามธรรมชาติเป็นสิทธิประจำตัวของมนุษย์ทุกคน ซึ่งไม่สามารถแบ่งแยกได้ ไม่ว่าจะด้วยเหตุแห่งสัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศสภาพ เพศวิถี อายุ กลุ่มเปราะบาง ภาษา ศาสนา การศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม สถานะทางสังคม ทรัพย์สิน หรือสถานะอื่นที่อยู่ ความคิดเห็นทางการเมือง หรือเรื่องอื่นใด ตามกฎหมายหรือพันธสัญญาที่ผูกพัน ทั้งนี้ ทุกคนมีความเสมอภาค เสรีภาพ และมีสิทธิได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน มีสิทธิในอิสระในการแสดงความคิดเห็น การแสดงออก รวมทั้งสิทธิในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อความเป็นอยู่สำหรับตนเองอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

## แนวปฏิบัติ

บริษัท จัดทำการประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) อย่างสม่ำเสมอ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) รวมถึงอนุสัญญาหลัก (Core Conventions) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) แนวปฏิบัติขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สำหรับวิสาหกิจข้ามชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct) หลักการสิทธิเด็กและธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles: CRBP) และให้สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้ บริษัทมีการจัดแนวทางเพื่อสื่อสารความคาดหวังด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรธุรกิจ โดยแบ่งการจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ สิทธิแรงงาน สิทธิของลูกค้า สิทธิคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ และสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม ปรากฏดังต่อไปนี้

### 1. สิทธิแรงงาน

#### 1.1 การใช้แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์

- จัดให้มีการตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ตามกฎหมายของแต่ละประเทศและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- จ้างแรงงานผู้เยาว์ที่มีอายุตามเกณฑ์ของกฎหมายในแต่ละประเทศที่สัญญาเกิดขึ้น โดยมีเงื่อนไขดังนี้
  - (1) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการ และสภาพจิตใจ
  - (2) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม
  - (3) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

(4) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานได้ในเวลาที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด

- จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานผู้เยาว์โดยตรง และไม่เรียกรับเงินประกันจากแรงงานผู้เยาว์
- ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานของแรงงานผู้เยาว์
- ไม่ว่าจ้างแรงงานหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่ถูกพรากจากผู้ปกครองโดยไม่ได้รับความยินยอม

## 1.2 การใช้แรงงานบังคับ

- ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจ
- ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ ไม่มีการลงโทษทางการเงิน (Debt bondage) เช่น การก่อบริการหนี้ผูกพัน การไม่จ่าย การค้างจ่าย หรือการจ่ายค่าจ้างล่าช้าเพื่อเป็นข้อผูกมัดให้พนักงานทำงานให้
- ไม่เรียกร้อยหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากพนักงาน เพื่อแลกกับการทำงาน หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- ไม่ลงโทษข่มขู่ หรือคุกคาม หรือกระทำรุนแรงในรูปแบบใด ๆ โดยการข่มเหงทางร่างกาย วาจา หรือจิตใจ
- ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว เช่น การห้ามพนักงานออกจากสถานที่ทำงานหรือที่พัก การกีดกันพนักงานจากชีวิตในชุมชนและสังคม
- ไม่ใช่แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ ไม่รัดรอนสิทธิและผลประโยชน์อื่นใด หรือปฏิเสธในการให้สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต

## 1.3 การใช้แรงงานหญิง

- ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงไม่ให้งานในลักษณะที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- จัดให้พนักงานที่มีครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
- ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์
- ส่งเสริมให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อพนักงานที่มีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงที่ให้นมบุตร

## 1.4 การใช้แรงงานต่างด้าว

- ว่าจ้างและสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และปฏิบัติให้เท่าเทียมกับแรงงานของประเทศนั้น ๆ
- จัดให้มีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยภาษาที่แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจได้
- จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีหลักฐานในการจ่ายค่าตอบแทนทุกครั้ง

### 1.5 แรงงานกลุ่มเปราะบางและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

- ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
- ส่งเสริมสิทธิ (rights of persons with disabilities) และการจ้างแรงงานคนพิการให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการ
- ดูแลให้การจ้างแรงงานคนพิการ เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

### 1.6 ด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน

- ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และไม่เกิดผลกระทบต่อสุขภาพและสุขภาพจิต โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รับผิดชอบในการบริหารจัดการ รวมถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

### 1.7 ด้านโอกาสที่เท่าเทียม ไม่แบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

- เคารพในหลักการสิทธิมนุษยชน โดยไม่มีการแบ่งแยกจากความแตกต่างทาง สัญชาติ เชื้อชาติ เพศสภาพ เพศวิถี อายุ ศาสนา ความพิการ กลุ่มเปราะบาง สีผิว ศาสนา ภาษา การศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม สถานะทางสังคม ทรัพย์สิน หรือสถานะอื่นที่อยู่ รวมถึงเคารพและยอมรับความแตกต่างทางความคิด เช่น ความคิดเห็นทางการเมือง หรือเรื่องอื่นใด ตามกฎหมายหรือพันธะสัญญาที่ผูกพันทุกคน และจะปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท
- ปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมายในการให้ความเท่าเทียมและสรรหาแรงงานที่มีความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน โดยเคารพในความเสมอภาคของบุคคลในการดำเนินการจ้างงาน เปิดโอกาสให้ผู้สมัครงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้าน สัญชาติ เชื้อชาติ เพศสภาพ เพศวิถี อายุ ศาสนา ความพิการ กลุ่มเปราะบาง สีผิว สถานะทางสังคม ความคิดเห็นทางการเมือง รวมถึงสนับสนุนการจ้างแรงงานผู้พิการหรือผู้มีความบกพร่องทางร่างกายที่มีความสามารถมาร่วมงานกับบริษัท ในแต่ละสายงานอย่างเหมาะสม
- ส่งเสริมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงานและลูกจ้าง ปฏิบัติกับแรงงานอย่างเท่าเทียม ไม่กระทำ และ/หรือมีส่วนร่วมกับการล่วงละเมิด การคุกคามอันเป็นการทำร้ายทั้งทางร่างกาย จิตใจ วาจา ล่วงละเมิดทางเพศ การลงโทษที่ก่อให้เกิดภาวะความกดดันทางร่างกายและจิตใจ หรือกระทำการอื่นใดที่บังคับแรงงานโดยไม่สมัครใจ

## 2. ด้านเสรีภาพในการรวมตัวกันโดยสันติ

- เคารพและสนับสนุนสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิด การเข้าร่วมสมาคมต่าง ๆ และเปิดรับข้อร้องเรียนหรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท รวมถึงคำแนะนำจากพนักงานผ่านทุกช่องทาง โดยยึดมั่นในการยอมรับความหลากหลายภายในองค์กร

- เคารพและสนับสนุนสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม รวมถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองของพนักงานและลูกจ้าง เปิดโอกาสให้พนักงาน ลูกจ้างสามารถสื่อสาร แสดงความคิดเห็นกับฝ่ายบริหารในประเด็นเกี่ยวกับสวัสดิการและสภาพการทำงานอย่างเหมาะสมโดยปราศจากการข่มขู่ คุกคาม หรือการกีดกันใด ๆ

### 3. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

- ดำเนินนโยบายการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทนการทำงาน ด้วยหลักความเป็นธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์แก่แรงงาน ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละพื้นที่ตามที่กฎหมายกำหนด และเพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยมีความเท่าเทียมกันทั้งชาย-หญิง เท่าเทียมกันในลักษณะงานประเภทเดียวกัน ทั้งยังพิจารณาค่าจ้างค่าตอบแทนที่เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานแรงงานประเภทเดียวกันของอุตสาหกรรม

### 4. ด้านชั่วโมงการทำงาน

- กำหนดชั่วโมงการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดและจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้อยู่ภายในกรอบที่กฎหมายกำหนด เพื่อป้องกันการทำงานล่วงเวลาเกินความจำเป็นและส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน

### 5. ด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

- ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง รวมทั้งปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยและค่าตอบแทนอื่นเกี่ยวกับการเลิกจ้างตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

### 6. ด้านการป้องกันความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิด

- ไม่กระทำความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิดต่อบุคคลในทุกรูปแบบ
- การไม่กระทำการใช้อำนาจไม่พึงประสงค์ หรือกระทำการที่ส่อไปในทางเพศ ที่อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญ อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย นำเกรงกลัว ไม่เป็นมิตร ก้าวร้าว การแทรกแซงการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบด้วยเหตุผล รวมถึงผลกระทบต่อการจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณาค่าตอบแทน

### 7. สิทธิของลูกค้า

- เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้าผ่านการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพและระบบป้องกันข้อมูลรั่วไหลที่เข้มงวด โดยยึดนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแนวทางปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมและให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของลูกค้า โดยมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้ลูกค้าสวมใส่เมื่อเข้ามาในบริเวณพื้นที่ปฏิบัติงาน

### 8. สิทธิคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ

- บริษัทสนับสนุนให้คู่ค้าและพันธมิตรของบริษัทย่อย เคารพต่อสิทธิของลูกจ้าง ยึดถือปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ด้านสิทธิแรงงานของบริษัท โดยมีการดำเนินการจ้างงานและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาคและสอดคล้องตามกฎหมาย

- บริษัทส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรของบริษัทย่อย สร้างและรักษาความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อรักษาประสิทธิภาพในการสร้างและกระชับความสัมพันธ์ในพื้นที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- บริษัทสนับสนุนให้คู่ค้าและพันธมิตรของบริษัทย่อย มีแนวทางปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบและสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ตามข้อบังคับของกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม มาตรฐานอุตสาหกรรมต่าง ๆ
- บริษัทสนับสนุนคู่ค้าและพันธมิตรของบริษัทย่อย มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้พนักงานของคู่ค้าและพันธมิตรได้รับความรู้จากการอบรมด้านความปลอดภัย และปฏิบัติตามคู่มือความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด

## 9. สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและสังคมอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ สนับสนุนการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา การฝึกงาน การฝึกอาชีพ และการจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมประสบการณ์และการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างยั่งยืน
- มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม ผ่านนโยบายคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและอนุรักษ์พลังงาน และนโยบายด้านความยั่งยืน พร้อมทั้งแนวทางปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเกิดผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ตามข้อบังคับของกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม มาตรฐานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อกำหนดการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัท
- เคารพสิทธิประชาชนและชนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นโดยชอบธรรม ตลอดจนส่งเสริมชนบธรรมเนียมประเพณีในท้องถิ่น มรดกทางภูมิปัญญา วัฒนธรรม สิทธิดั้งเดิม รวมทั้งมรดกทางธรรมชาติในท้องถิ่น
- ดำเนินธุรกิจโดยไม่ละเมิดสิทธิชุมชนในการเข้าถึงทรัพยากรซึ่งส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ เพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนเป็นทรัพยากรที่ทุกคนใช้ประโยชน์ร่วมกัน สามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างยั่งยืน

## 10. ด้านการลงทุนระหว่างประเทศ

สนับสนุน ยอมรับ คุ้มครอง และส่งเสริมให้มีการเคารพสิทธิของชนพื้นเมือง และชนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นของชนพื้นเมือง มรดกทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม สิทธิดั้งเดิม รวมทั้งมรดกทางวัฒนธรรมของคนพื้นเมืองในทุกพื้นที่ที่ประกอบกิจการ รวมถึงจัดให้มีช่องทางารรับเรื่องร้องเรียนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้มีการระบุไว้ที่เว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้บริษัทดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ บริษัทยึดมั่นที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม