

บริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 4

(ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566)

## สารบัญ

|  |   |
|--|---|
| วัตถุประสงค์.....                              | 1 |
| ขอบเขต.....                                    | 1 |
| คำจำกัดความและคำย่อ.....                       | 1 |
| ข้อกำหนดนโยบาย.....                            | 2 |
| การเคารพสิทธิมนุษยชน .....                     | 3 |
| การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม..... | 3 |
| การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม.....         | 3 |
| การฝึกอบรมพนักงาน.....                         | 3 |
| สิทธิในการเข้าถึง.....                         | 3 |
| เวลาการทำงาน.....                              | 4 |
| การสรรหาบุคลากร.....                           | 4 |
| แรงงานเด็ก.....                                | 4 |
| ประเด็นด้านระเบียบวินัย.....                   | 4 |
| เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง.....    | 4 |
| การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์.....    | 5 |
| การรายงานการละเมิด.....                        | 5 |
| การสื่อสารนโยบาย.....                          | 5 |
| การดำเนินการทางวินัย.....                      | 5 |
| การบังคับใช้.....                              | 6 |
| เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....                       | 6 |
| ประวัติการปรับปรุงเนื้อหา.....                 | 6 |

# นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

## วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของนโยบายนี้คือเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามค่านิยมองค์กรของบริษัทฯ (ตามคำจำกัดความข้างล่างนี้)

## ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการบริหาร ฝ่ายบริหาร พนักงาน พนักงานฝึกหัดของบริษัทฯ และบุคคลที่มีใช้พนักงานแต่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแทนหรือเป็นตัวแทนของบริษัทฯ

บริษัทฯ สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของบริษัทฯ ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่ายึดถือมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ดังที่นิยามไว้ด้านล่างนี้) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณขององค์กร

## คำจำกัดความและคำย่อ

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <b>บริษัทฯ หรือ ไอยูแอล</b>          | บริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ <sup>1</sup> ทั้งหมด   |
| <b>ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน</b> | ปฏิญญาฉบับนี้ได้รับการรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติตั้งแต่วันที่ พ.ศ. 2491 โดยมีด้วยกันทั้งหมด 30 ข้อซึ่งเป็นที่ยืนยันสิทธิของปัจเจกบุคคลทุกคนในโลกนี้<br>อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่:<br><a href="http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/">http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/</a>   |
| <b>การคุกคาม</b>                     | ไอยูแอลกำหนดให้การกระทำดังต่อไปนี้ถือเป็นการคุกคาม: <ul style="list-style-type: none"><li>• การละเมิดหรือการทำให้บุคคลหนึ่งอับอายทั้งในทางร่างกายหรือวาจา</li><li>• การข่มขู่หรือสร้างความหวาดกลัวให้แก่บุคคลอื่น</li><li>• การล้อเลียนหรือการแสดงความเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของผู้อื่นในลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา</li></ul> การคุกคามทางเพศประกอบไปด้วยแต่ไม่จำกัดเพียงพฤติกรรมต่างๆ ที่: |

<sup>1</sup> "บริษัทในเครือ" หมายถึง บริษัทหรือหน่วยงานที่มีอำนาจควบคุม หรือถูกควบคุม หรืออยู่ภายใต้การควบคุมในลักษณะเดียวกับบริษัทฯ คำว่า "ควบคุม" และคำที่มีความหมายที่เกี่ยวข้องทั้ง "การควบคุม" หรือ "ถูกควบคุม" หรือ "อยู่ภายใต้การควบคุมร่วมกัน" หมายถึง การเป็นเจ้าของตามกฎหมาย (Legal Ownership) หรือการเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ (Beneficial or Equitable Ownership) ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (ห้าสิบ) ของหุ้นที่จดทะเบียนและชำระแล้วในบริษัทหรือนิติบุคคลนั้น

|                               |   |
|-------------------------------|---|
|                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>มีลักษณะส่อไปทางเพศซึ่งเป็นการการข่มขู่ ไม่เป็นมิตร มีเจตนาร้าย หรือเป็นการล่วงละเมิด</li> <li>อาจถูกมองว่าเป็นการใช้ความสัมพันธ์ทางเพศเป็นเงื่อนไขในการทำงานหรือในการว่างจ้างบุคคล</li> </ul>   |
| <b>เด็ก</b>                   | บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี <sup>2</sup> เว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นจะกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานไว้สูงกว่าเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งในกรณีเช่นนั้น ให้ยึดถือเกณฑ์กำหนดอายุที่สูงกว่า  |
| <b>การใช้แรงงานเด็ก</b>       | การทำงานใดๆ ที่กระทำโดยเด็กที่มีอายุต่ำกว่าอายุเด็กที่ระบุในคำนิยามข้างต้น <sup>3</sup>   |
| <b>การใช้แรงงานทาสยุคใหม่</b> | การสรรหา การเคลื่อนย้าย การให้ที่อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งเด็ก ผู้หญิงหรือผู้ชาย ด้วยการใช้กำลัง การบังคับขู่เข็ญ การละเมิดผู้ที่มีความเปราะบาง (abuse of vulnerability) การหลอกลวง หรือการกระทำในรูปแบบอื่นใดเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การกระทำดังกล่าวถือเป็นอาชญากรรมภายใต้กฎหมาย Modern Slavery Act 2015 แห่งสหราชอาณาจักร และรวมถึงการทำให้บุคคลอยู่ในสถานะทาส การบีบบังคับให้จำยอมเป็นทาส หรือการใช้แรงงานภาคบังคับ หรือการอำนวยความสะดวกในการเดินทางโดยมีเจตนาแสวงประโยชน์ในภายหลัง |
| <b>การค้ำมนุษย์</b>           | การกระทำใดๆ ในการสรรหา การให้ที่อยู่อาศัย การขนส่ง การจัดหา หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลเพื่อบังคับใช้แรงงานหรือการแสวงประโยชน์ทางเพศในเชิงพาณิชย์โดยใช้วิธีการล่อลวง การบังคับขู่เข็ญ หรือการหลอกลวง   |

## ข้อกำหนดนโยบาย

บริษัทฯ เคารพในสิทธิมนุษยชนทุกประการ และทุ่มเทในการปกป้องและสนับสนุนสิทธิมนุษยชนดังที่ได้ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และข้อตกลงร่วมทั้งสองฉบับ อันได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (The International Covenant on Civil and Political Rights) และ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights) บริษัทฯ จะหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยผู้อื่น และจะปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่บริษัทฯ ทำธุรกิจอยู่

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นที่จะพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นสูงสุด

<sup>2</sup> แหล่งข้อมูล: "Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000®:2014)" โดย Social Accountability International.

<sup>3</sup> แหล่งข้อมูล: "C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)" โดย the International Labour Organization

## 1. การเคารพสิทธิมนุษยชน

ไอวีแอลเคารพในสิทธิมนุษยชนในทุกเขตการปกครองที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่ โดยบริษัทฯ จะระบุและป้องกันการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนในรูปแบบใดๆ รวมถึงจะบรรเทาผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจผ่านการประเมินความเสี่ยงและแนวทางการบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสม

## 2. การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม

ไอวีแอลมุ่งมั่นที่จะปกป้องพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียจากการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม (ทั้งกรณีที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศและไม่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ) ในทุกรูปแบบ อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางอุดมการณ์ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ รสนิยมทางเพศ ภูมิภาค ชนชาติพันธุ์ สถานภาพทางครอบครัว ถิ่นกำเนิดทางสังคม พื้นเพด้านวัฒนธรรม อายุ ความทุพพลภาพ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือสถานภาพอื่นใดที่ถือเป็นสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทฯ จะรับเอาแนวปฏิบัติที่สมเหตุสมผลและครอบคลุมมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและการทำงานเพื่อขจัดการมีอคติ การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม

## 3. การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม

ไอวีแอลจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ และจะให้เกียรติในข้อตกลงที่มีต่อพนักงานทุกคนตามข้อกำหนดและเงื่อนไขการว่าจ้าง รวมถึงกฎหมายหรือแนวปฏิบัติในท้องถิ่น

## 4. การฝึกอบรมพนักงาน

ไอวีแอลจะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการนำนโยบายนี้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บริษัทฯ ในฐานะเป็นผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการได้คำนึงถึงความสำคัญของพนักงานทุกคน การอบรมนี้รวมไปถึงการฝึกอบรมพนักงานเบื้องต้นและการอบรมทบทวนเกี่ยวกับหลักการทั้งหมดที่ระบุไว้ในนโยบายนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรมและกฎหมายรวมถึงกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

## 5. สิทธิในการเข้าถึง

ไอวีแอลจะดำเนินการในทุกทางที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงาน ลูกค้า และผู้มาเยี่ยมที่เป็นผู้พิการหรือบุคคลทุพพลภาพสามารถเข้าถึงอาคารและสถานที่ในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ ได้ บริษัทฯ จะดำเนินการตามที่เห็นสมควรเพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าและพนักงานสามารถเข้าถึงยานพาหนะของบริษัทฯ ได้ รวมถึงจะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจอย่างครบถ้วน

ไอวีแอลจะตรวจสอบให้แน่ใจว่าบริษัทฯ มีข้อมูลที่พร้อมสำหรับลูกค้าและพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการ

พนักงานและผู้มาเยี่ยมทั้งหมดจะสามารถเข้าถึงห้องน้ำและสิ่งอำนวยความสะดวกได้ตามความเหมาะสม

## 6. เวลาการทำงาน

ชั่วโมงทำงานของบริษัทฯ จะเป็นไปตามแนวทางในอุตสาหกรรมและมาตรฐานในแต่ละประเทศ โดยค่าตอบแทนของพนักงานจะเป็นไปอย่างยุติธรรมและสะท้อนถึงอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขของตลาดแรงงานในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดในประเทศเสมอ

## 7. การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรต้องดำเนินไปอย่างยุติธรรม เท่าเทียม และมีความสม่ำเสมออย่างเสมอภาคสำหรับผู้สมัครทั้งหมด ทั้งนี้ บริษัทฯ จะคำนึงถึงปัจจัยด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยการสรรหาบุคลากรด้วยความเปิดกว้างและผู้สมัครงานที่เหมาะสมจะไม่ถูกกีดกันแต่อย่างใด

## 8. แรงงานเด็ก

บริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างแรงงานเด็กโดยเด็ดขาด โอวีแอลได้นำอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก (United Nations Convention on the Rights of the Child (1989)) ซึ่งกำหนดไว้เหนือสิ่งอื่นใดว่า “การกระทำทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเด็กนั้นจะต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ” และ “สิทธิของเด็กที่จะได้รับความคุ้มครองจากการแสวงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และจากการทำงานใด ๆ ที่คาดว่าจะอันตราย หรือขัดขวางการศึกษาของเด็ก หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ ศีลธรรม หรือพัฒนาการทางสังคม” ย่อมได้รับความคุ้มครอง

โอวีแอลไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย การใช้แรงงานบังคับ (Forced labour) หรือแรงงานขัดหนี้ (Bonded labour) ซึ่งบริษัทฯ คาดหวังให้ลูกค้าและผู้ผลิตและผู้จัดหาปฏิบัติเช่นเดียวกัน โดยทางบริษัทฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กในท้องถิ่นที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่อย่างเคร่งครัด

## 9. ประเด็นด้านระเบียบวินัย

โอวีแอลจะไม่ใช้หรือยอมรับการลงโทษทางร่างกาย การบังคับข่มเหงทางร่างกายและจิตใจ หรือการละเมิดทางวาจา โดยบริษัทฯ มีขั้นตอนทางวินัยสำหรับดำเนินการกับพนักงานที่พบว่ามีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานต่างๆ ของบริษัทฯ

## 10. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

โอวีแอลเคารพสิทธิของพนักงานในการเข้าร่วม (หรือไม่เข้าร่วม) สมาคมของพนักงานโดยปราศจากการเกรงกลัวต่อการตอบโต้ การแทรกแซง และการคุกคาม ตราบใดที่สมาคมนั้นๆ ไม่ขัดต่อกฎหมายในพื้นที่นั้นๆ บริษัทฯ จะไม่ขัดขวางการเจรจาอย่างสร้างสรรค์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขของการทำงาน

## 11. การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ถือเป็นอาชญากรรม และเป็นการละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยการใช้แรงงานทาสยุคใหม่นั้นสามารถเกิดขึ้นได้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การเป็นทาส การใช้แรงงานในภาวะจำยอม การใช้แรงงานภาคบังคับและแรงงานเกณฑ์ และรวมไปถึงการค้ามนุษย์ ซึ่งทั้งหมดนี้ต่างมีความเหมือนกันในเรื่องของการลดทอนเสรีภาพของผู้อื่นโดยบุคคลอื่นใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวหรือประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

ไอวีแอลยังคงมุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจในเรื่องของความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงแนวทางการจัดการด้านแรงงานทาสยุคใหม่ตลอดจนถึงห่วงโซ่อุปทานของเรา ทั้งนี้ เราคาดหวังมาตรฐานที่จะได้รับจากคู่สัญญา ผู้ผลิตและผู้จัดหาทั้งหมดของเราให้มีมาตรฐานในระดับสูงเช่นเดียวกับเรา และเราหวังว่าผู้ผลิตและผู้จัดหาของเราจะยึดถือปฏิบัติกับผู้ผลิตและผู้จัดหาของตนเองด้วยมาตรฐานที่สูงเช่นเดียวกัน

## 12. การรายงานการละเมิด

ไอวีแอลสนับสนุนให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกคนรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่าในรูปแบบใดๆ เพื่อให้บริษัททราบผ่านช่องทางต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ เช่น ช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือช่องทางอื่นใดที่ระบุไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแส เป็นต้น

นอกจากนั้น บริษัทจะดำเนินการที่จำเป็น และตามขั้นตอนการแก้ไขเยียวยาที่เหมาะสมเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน หากพนักงานผู้นั้นถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบุคคลที่สามหรือบุคคลภายนอก

## 13. การสื่อสารนโยบาย

ไอวีแอลจะตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายฉบับนี้ได้รับการถ่ายทอดไปยังพนักงานทุกคนผ่านทางโครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่และสารอื่นๆ ที่ออกโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

## 14. การดำเนินการทางวินัย

บุคคลใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดนโยบายฉบับนี้ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย และแรงงานทาส ความลำเอียง การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง และการคุกคาม บุคคลนั้นจะต้องระวางโทษตามกฎหมายและกฎระเบียบในท้องถิ่น โดยบริษัทจะดำเนินการแก้ไขเยียวยาต่อบุคคลดังกล่าวตามที่เห็นสมควรและตามที่กฎหมายอนุญาต ซึ่งการลงโทษนี้รวมถึงการเลิกจ้าง หรือ การตัดความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

## การบังคับใช้

ในกรณีที่ข้อกำหนดใดของนโยบายฉบับนี้ขัดแย้งกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นใด ซึ่งเป็นผลให้ข้อกำหนดดังกล่าวตกเป็นโมฆะหรือไม่สามารถบังคับใช้ได้ ให้พิจารณาและยึดตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลในท้องถิ่นนั้นเป็นหลัก

ทั้งนี้ หากหน่วยงานธุรกิจหรือสถานที่ใดมีแนวปฏิบัติที่เข้มงวดยิ่งกว่านโยบายฉบับนี้หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ยึดถือกันอยู่ ให้พิจารณาและยึดถือแนวปฏิบัติที่มีความเข้มงวดมากกว่านั้นเป็นหลัก

## เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ไม่มี

## ประวัติการปรับปรุงเนื้อหา

| ฉบับ               | อนุมัติโดย       | วันที่อนุมัติ   | สาระสำคัญในการปรับปรุงเนื้อหา  |
|--------------------|------------------|---|--|
| ต้นฉบับ            | คณะกรรมการบริษัท | การประชุมครั้งที่ 1/2557<br>วันที่ 12 มกราคม 2557     | -  |
| ปรับปรุงครั้งที่ 1 | คณะกรรมการบริษัท | การประชุมครั้งที่ 2/2558<br>วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2558 | -  |
| ปรับปรุงครั้งที่ 2 | คณะกรรมการบริษัท | การประชุมครั้งที่ 4/2559<br>วันที่ 11 สิงหาคม 2559    | <ul style="list-style-type: none"><li>ขยายความครอบคลุมของนโยบาย</li><li>เพิ่มหมวดการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม</li><li>เพิ่มคำอธิบายในหมวดเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง</li><li>เพิ่มข้อความยืนยันว่าไอวีแอลจะใช้มาตรฐานสูงสุดในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน</li></ul> |
| ปรับปรุงครั้งที่ 3 | คณะกรรมการบริษัท | การประชุมครั้งที่ 2/2565<br>วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2565 | <ul style="list-style-type: none"><li>แก้ไขหัวข้อ “การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม” เป็น “การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม”</li><li>ปรับแก้เนื้อหาในหัวข้อ การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม, การรายงาน การฝ่าฝืนและการดำเนินการทางวินัย</li></ul>          |



| ฉบับ               | อนุมัติโดย       | วันที่อนุมัติ   | สาระสำคัญในการปรับปรุงเนื้อหา   |
|--------------------|------------------|---|---|
| ปรับปรุงครั้งที่ 4 | คณะกรรมการบริษัท | การประชุมครั้งที่ 2/2566<br>วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• เพิ่มหมวดการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์</li> <li>• เพิ่มคำจำกัดความเรื่อง การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์</li> <li>• ขยายเนื้อหาเกี่ยวกับข้อห้ามการใช้แรงงานเด็ก</li> </ul> |