

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน และสิทธิมนุษยชน



บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน)

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ("ศิครินทร์") ยึดมั่นในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติจากเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ โรคประจำตัวที่ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน แนวคิดทางการเมือง หรือสถานภาพการสมรส บริษัทมุ่งมั่นในการรักษาสิทธิและเสรีภาพของบุคลากร พร้อมดูแลสวัสดิภาพของแรงงานอย่างเหมาะสม ตามมาตรฐานสากล เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ในฐานะองค์กรที่ดำเนินธุรกิจในการดูแลสุขภาพและการบริการทางการแพทย์ ศิครินทร์มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยยึดมั่นในมาตรฐานสากล ทั้งในด้านการดูแลบุคลากร ลูกจ้าง คู่ค้าธุรกิจ ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยศิครินทร์จะไม่ใช้แรงงานทาสยุคใหม่หรือการค้ามนุษย์ในทุกกิจกรรมของบริษัท รวมถึงห่วงโซ่อุปทานและการร่วมทุนต่างๆ นอกจากนี้ ศิครินทร์จะไม่สนับสนุนการใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อปิดกั้นการมีส่วนร่วมของสาธารณชนที่กระทำโดยสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP) ตามหลักการและแนวปฏิบัติที่กำหนดในมาตรฐานสากล เช่น หลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ของสหประชาชาติ (United Nations), หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact), หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs), และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) รวมถึงกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเทศที่ศิครินทร์ดำเนินธุรกิจอยู่

ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงานนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของศิครินทร์และบริษัทย่อย รวมถึงการดำเนินกิจกรรมของพนักงานและคู่ค้าทางธุรกิจ

วัตถุประสงค์

นโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ไม่ให้มีการละเมิดสิทธิหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และบริการของบริษัท โดยยึดมั่นในความซื่อสัตย์และการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการที่มีคุณภาพ
- ไม่ให้มีการละเมิดสิทธิหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อบุคลากร โดยยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงหลักการและมาตรฐานทางสังคมและสิทธิมนุษยชนของสากล
- สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงการเสริมสร้างการปฏิบัติที่เป็นธรรม และความเสมอภาคในสถานที่ทำงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัท

- กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ด้านการปฏิบัติแรงงานและสิทธิมนุษยชนขององค์กร โดยบูรณาการหลักการด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานเข้ากับกลยุทธ์หลักของบริษัท
- พิจารณาและให้ความสำคัญกับประเด็นด้านแรงงานที่มีนัยสำคัญ เช่น การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ การป้องกันการใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์
- อนุมัติและทบทวนนโยบายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน รวมถึงแนวทางการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติแรงงานอย่างโปร่งใส
- กำกับติดตามให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานทั้งในประเทศและระดับสากล รวมถึงแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และมาตรฐาน ESG

ผู้บริหาร

- รับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่กำหนด โดยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง
- สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เคารพสิทธิมนุษยชนและสนับสนุนการทำงานที่เป็นธรรมและเท่าเทียม
- รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติด้านแรงงานของบริษัท

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

- พัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานทั้งในประเทศและมาตรฐานสากล
- ดูแลและส่งเสริมการปฏิบัติตามสิทธิแรงงานของพนักงาน โดยจัดการฝึกอบรมและกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน
- ดูแลกระบวนการรับข้อร้องเรียนและปัญหาด้านแรงงาน รวมถึงการจัดการอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส
- จัดให้มีระบบการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและข้อกำหนดทางกฎหมายแรงงาน

พนักงาน

- ปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานของบริษัท โดยเคารพสิทธิของตนเองและเพื่อนร่วมงาน
- เข้าร่วมการฝึกอบรมและกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิแรงงานและการปฏิบัติที่เป็นธรรม
- แจ้งข้อร้องเรียนหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิแรงงานหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
- ให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ยุติธรรม และเสมอภาค
- ให้บริการในบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและจริยธรรม ตามมาตรฐานด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

แนวปฏิบัติ

1. แนวปฏิบัติด้านแรงงานบังคับ

ศิรินครจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกร้อยหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากลูกจ้าง ไม่ว่าเมื่อเข้าทำงานหรือเข้ารับทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการเข้ารับทำงานวันแต่กฎหมายยกเว้นไว้ รวมทั้งไม่ใช้การลงโทษทางกายหรือการคุกคามจากการถูกระงับการจ้าง หรือรูปแบบอื่น ๆ ของการข่มขู่ทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา เป็นมาตรการด้านระเบียบวินัยหรือการควบคุม

2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

ศิครินทร์จะไม่จ้างหรือสนับสนุนให้มีการจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และจะไม่ให้หรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

ศิครินทร์จะไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งศิครินทร์ จะจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งศิครินทร์จะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิงเพราะเหตุจากการมีครรภ์

4. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ศิครินทร์ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ทั้งของศิครินทร์และคู่ค้าธุรกิจ ให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของคู่ค้าธุรกิจและศิครินทร์ให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

5. แนวปฏิบัติการการแบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

ศิครินทร์จะไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุการทำงานและจะไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่นๆ

6. แนวปฏิบัติการด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

ศิครินทร์จะเคารพสิทธิลูกจ้างและการให้เสรีภาพในการเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสมาคม สหภาพ สหพันธ์ต่างๆ การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง และจะไม่ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งให้มีการอำนวยความสะดวก และจะปฏิบัติต่อตัวแทนนั้นเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ

7. แนวปฏิบัติการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน

ศิครินทร์มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของศิครินทร์ ปฏิบัติอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดยทุ่มเทในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างการทำงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการทบทวน พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

8. แนวปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบต่อลูกจ้างเกี่ยวกับการถูกคุกคามและหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

ศิครินทร์ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ใหเกียรติกัน และมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของศิครินทร์ถูกคว่ำคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศโดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด รวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากลูกจ้างถูกคุกคาม หรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ ศิครินทร์จะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทอย่างเคร่งครัด

9. แนวปฏิบัติการด้านค่าตอบแทนการทำงาน

ศิริรินทร์จะจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้รวมถึงค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับตามกฎหมายด้วย

10. แนวปฏิบัติการด้านชั่วโมงการทำงาน

ศิริรินทร์จะไม่ให้ลูกจ้างทำงานนานเกินกว่าที่กำหนด ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งได้ถูกกำหนดไว้ที่ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นระยะเวลาไม่เกินเวลาของแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่าง ๆ วันพักร้อน และอื่น ๆ กับพนักงาน โดยไม่หักค่าแรง และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

11. แนวปฏิบัติการด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

ศิริรินทร์ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

- 11.1. ศิริรินทร์จะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง
- 11.2. ลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 30 วัน เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดร้ายแรง

12. แนวปฏิบัติการไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- 12.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานจะพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร โดยไม่เลือกปฏิบัติจากเหตุผลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศ อายุ ความพิการ (ทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็น) โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรสและความสัมพันธ์ส่วนตัว
- 12.2 ศิริรินทร์จะส่งเสริมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีอคติหรือการเลือกปฏิบัติที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความแตกต่างในเรื่องของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือความพิการ
- 12.3 ศิริรินทร์จะพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือมีอคติ
- 12.4 ศิริรินทร์จะกำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้แก่พนักงานทุกคน เพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม
- 12.5 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจะได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 12.6 ศิริรินทร์จะพิจารณากระบวนการโอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งโดยอยู่ภายใต้ความเสมอภาคของโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่เลือกปฏิบัติจากเหตุผลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

14. แนวปฏิบัติการสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ ในห่วงโซ่อุปทาน

ศิริรินทร์สนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดและสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้าทุกรายอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของศิริรินทร์อย่างเคร่งครัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

- 14.1. ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม
- 14.2. ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงาน การไม่บังคับใช้แรงงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- 14.3. เคารพในความเสมอภาคของบุคคลและหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและการดำเนินการใดๆในการจ้างงานให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่องอายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ
- 14.4. การเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน และความสนใจทางการเมือง
- 14.5. สนับสนุนสภาพการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
- 14.6. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของคู่ค้าทุกรายสามารถควบคุมและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้ศิริรินทร์จะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น โดยวิธีการประเมินแบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงลูกค้า การลงพื้นที่สำรวจโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และการแจ้งเบาะแสในช่องทางร้องเรียนของบริษัท

การฝึกอบรม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนนี้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่พนักงานทุกระดับต้องรับทราบและมีความเข้าใจ ศิริรินทร์ มุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายฉบับนี้และเจตนารมณ์ของนโยบายไปยังพนักงานทุกคนและคู่ค้าของบริษัทผ่านกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้:

- การปฐมนิเทศพนักงาน: เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รับทราบและเข้าใจถึงนโยบายแรงงานและสิทธิมนุษยชนตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงาน
- การสื่อสารผ่านผู้บริหารองค์กร: ผู้บริหารระดับสูงจะทำการสื่อสารและย้ำถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนในทุกโอกาส
- การสื่อสารผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะทำการสื่อสารนโยบายผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Intranet และเว็บไซต์ของศิริรินทร์ เพื่อให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก
- การสื่อสารผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง: หน่วยงานที่มีการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าของศิริรินทร์จะมีบทบาทในการสื่อสารนโยบายนี้ให้กับคู่ค้า เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนร่วมกัน

การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

ศิริรินทร์ มุ่งมั่นในการดำเนินงานภายใต้หลักการโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายแรงงานและสิทธิมนุษยชนแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มผ่านช่องทางที่เหมาะสมและตามระยะเวลาที่เหมาะสม ศิริรินทร์ จะดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเคารพสิทธิแรงงาน การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และ

มาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือ รวมถึงการจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น รายงานประจำปี รายงานความยั่งยืน รายงาน One Report และเว็บไซต์ของบริษัท

การเปิดเผยข้อมูลนี้จะครอบคลุมถึง:

- การประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายแรงงานและสิทธิมนุษยชน
- ประเด็นสำคัญด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนที่บริษัทให้ความสำคัญ
- แนวโน้มและการจัดการกับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและแรงงาน
- การปฏิบัติตามข้อกำหนดจากหน่วยงานภาครัฐและมาตรฐานสากลในด้านสิทธิแรงงาน

การทบทวนและปรับปรุงนโยบาย

ศิริรินทร์ กำหนดให้มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเป็นประจำอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางด้านกฎหมาย สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ หรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย การทบทวนดังกล่าวจะดำเนินการโดยคณะกรรมการบริษัทร่วมกับฝ่ายบริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการศิริรินทร์ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายยังคงมีความทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนดและมาตรฐานสากลในด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

นอกจากนี้ ศิริรินทร์จะใช้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย การตรวจสอบภายใน ข้อเสนอแนะจากพนักงาน คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงข้อมูลจากรายงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงนโยบาย เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายมีความครอบคลุมและประสิทธิผล รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ เป็นฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2568 เป็นต้นไป โดยมติของคณะกรรมการบริษัทในการประชุม ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568



นายเสนีย์ จิตตเกษม
ประธานกรรมการบริษัท