



นโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน
Human Rights and Labor Practices Policy

บริษัท จุฬาวรรณ จำกัด
Juthawan Metal Ltd.

ประกาศ ณ วันที่ 1 เมษายน 2567

มีผลบังคับใช้ 1 เมษายน 2567

นโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

บริษัท จุฬารรรณ จำกัด และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายฉบับนี้เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน รวมถึงหลักการสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การระหว่างประเทศ มาเป็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทฯ

ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของบริษัท รวมถึงการดำเนินกิจกรรมของพนักงาน และคู่ค้าทางธุรกิจ ตลอดทั้งห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

นิยาม

บริษัท หมายถึง บริษัท จุฬารรรณ จำกัด และบริษัทย่อย

บริษัทย่อย หมายถึง

- ก. บริษัทที่ บริษัท จุฬารรรณ จำกัด ถือหุ้น เกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่สิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น
- ข. บริษัทที่บริษัทตามข้อ ก. ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่สิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น
- ค. บริษัทที่ถูกถือหุ้นต่อไปเป็นทอดๆ โดยเริ่มจากการถือหุ้นของบริษัทตามข้อ ข. ในบริษัทที่ถูกถือหุ้น โดยการถือหุ้นของบริษัทดังกล่าวในแต่ละทอดมีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ถูกถือหุ้นนั้น
- ง. บริษัทที่บริษัท จุฬารรรณ จำกัด หรือบริษัทตาม ก., ข., ค. ถือหุ้นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมรวมกันเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ถูกถือหุ้นนั้น
- จ. บริษัทที่ บริษัท จุฬารรรณ จำกัด หรือบริษัทตามข้อ ก., ข., ค., ง. มีอำนาจควบคุมในเรื่องการกำหนดนโยบายทางการเงินและการดำเนินงานของบริษัทเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์จากกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทนั้น การถือหุ้นของบริษัทตามข้อ ก., ข., ค., ง. ให้นับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย

แนวทางปฏิบัติ

1. แนวปฏิบัติด้านแรงงานบังคับ

บริษัทจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกรั้งหรือรับเงิน ประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากลูกจ้าง ไม่ว่าเมื่อเข้าทำงานหรือเข้ารับทำงานแล้ว หรือเป็น เงื่อนไขในการเข้ารับทำงานเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้ รวมทั้งไม่ใช้การลงโทษทางกายหรือการคุกคามจากการถูก กระทำรุนแรง หรือรูปแบบอื่นๆ ของการข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา เป็นมาตรการด้านระเบียบวินัย หรือการควบคุม

2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

บริษัทจะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และจะไม่ให้หรือสนับสนุนให้ แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัย

3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

บริษัทจะไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้ง บริษัทจะจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความ ปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งบริษัทจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิงเพราะเหตุจาก การมีครรภ์

4. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งของบริษัท และคู่ค้าธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของคู่ค้าธุรกิจและบริษัทให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

5. แนวปฏิบัติการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ

บริษัทจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทน การทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การ เลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุการทำงานและจะไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิถีปฏิบัติของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็น กรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่นๆ

6. แนวปฏิบัติการด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

บริษัทจะเคารพสิทธิลูกจ้างและการให้เสรีภาพในการเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสมาคม สหภาพ สหพันธ์ต่างๆ การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง และจะไม่ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งให้มีการอำนวยความสะดวก และจะปฏิบัติต่อตัวแทนนั้นเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ

7. แนวปฏิบัติการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของบริษัทฯ ปฏิบัติอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดยทุ่มเทในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการทบทวน พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

8. แนวปฏิบัติการด้านความรับผิดชอบดูแลลูกจ้างเกี่ยวกับการถูกคุกคามและหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

บริษัทส่งเสริมสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวย และมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของบริษัทฯ ถูกคุกคามและถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด รวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากลูกจ้างถูกคุกคาม หรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่ทำให้เกิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

9. แนวปฏิบัติการด้านการค้ำนุชย์และแรงงานทาส

บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่ออย่างสูง โดยเฉพาะการห้ามกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการค้ำนุชย์ พนักงานทุกคนได้รับการว่าจ้างจากการสมัครงานด้วยความสมัครใจ ไม่ได้จากการถูกคุกคาม ลักพาตัว บังคับขู่脅แต่อย่างใด บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดีตั้งแต่การจ้างงานจนการสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงาน ดังที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือดีกว่าข้อกำหนดทางกฎหมายเพื่อความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการดูแลเป็นอย่างดีตามนโยบายบริษัทฯ

10. แนวปฏิบัติการด้านค่าตอบแทนการทำงาน

บริษัทจะจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์

อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้รวมถึงค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับตามกฎหมายด้วย

11. แนวปฏิบัติการด้านชั่วโมงการทำงาน

บริษัทจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานนานเกินกว่าที่กำหนด ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน โดยระยะเวลาไม่เกินเวลาของแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่างๆ วันพักร้อน และอื่นๆ กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด

12. แนวปฏิบัติการด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

- บริษัทจะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง
- ลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดร้ายแรง

13. แนวปฏิบัติการสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ และผู้รับเหมาในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าธุรกิจ รวมถึงคู่ค้าและผู้รับเหมาซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดและสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้าทุกรายอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทอย่างเคร่งครัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

- ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม
- ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงานการไม่บังคับใช้แรงงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงาน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- เคารพในความเสมอภาคของบุคคลและหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและการดำเนินการใดๆ ในการจ้างงานให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่องอายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ

- การเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน และความสนใจทางการเมือง
- สนับสนุนสภาพการจ้างงานที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
- ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของคู่ค้าทุกรายสามารถควบคุมและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้ บริษัทจะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นโดยวิธีการประเมินแบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงลูกค้า การลงพื้นที่สำรวจโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และการแจ้งเบาะแสในช่องทางร้องเรียนของบริษัทฯ เป็นต้น

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

บริษัทได้เปิดช่องทางให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ดังนี้

- เว็บไซต์บริษัท : www.juthawan.co.th/contact/
- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ : int_jtw@juthawan.co.th
- ร้องเรียนเป็นจดหมาย ส่งที่ : คณะกรรมการตรวจสอบ / สำนักเลขานุการ
บริษัท จุฬารรรณ จำกัด
1009 ถ.พระราม 3 แขวงช่องนนทรี
เขตยานนาวา กทม. 10120
- ทางโทรศัพท์ของบริษัท : 02-2940066 ต่อ 416 , 420

เมื่อบริษัทได้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน บริษัทจะดำเนินการตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการแจ้งเบาะแส

บทลงโทษ

หากกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานผู้ใดกระทำการโดยจงใจ ประมาทเลินเล่อ หรือเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามที่นโยบายนี้กำหนด ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย ย่อมได้รับโทษทางวินัยตามควรแก่กรณี และต้องรับผิดชอบชดใช้ความเสียหายแก่บริษัท และ/หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดดังกล่าว ตลอดจนรับผิดชอบในทางแพ่งและทางอาญาหรือตามกฎหมายอื่นต่อไปด้วย

การทบทวนและปรับปรุงนโยบาย

บริษัทจะกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายนี้อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยทุกๆ 1 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของบริษัท

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนนี้ เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่พนักงานทุกระดับจะต้องรับทราบและมีความเข้าใจ บริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายฉบับนี้และเจตนารมณ์ของนโยบายไปยังพนักงานทุกคน คู่ค้า และผู้รับเหมาของบริษัท ผ่านกระบวนการ

- การปฐมนิเทศพนักงาน
- การอบรมพนักงานทุกคนเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน (รวมถึงการแบ่งแยกหรือ เลือกปฏิบัติ และการคุกคาม)
- การสื่อสารผ่านผู้บริหารองค์กร
- การสื่อสารผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยผ่านช่องทางสารสนเทศ Intranet และ Website ของบริษัท
- การสื่อสารผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้า ผู้รับเหมาของบริษัท

นโยบายและแนวปฏิบัตินี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2567 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 เมษายน 2567



(นายสุเรนทร์ สุวรรณวงศ์กิจ)

กรรมการผู้จัดการ