



**บริษัทกรุงไทยคาร์เร็นท์ แอนด์ ลีส จำกัด (มหาชน)**

**นโยบายและแนวการปฏิบัติด้านสังคม และสิทธิมนุษยชน**

บริษัท ไทยคาร์เร็นท์ แอนด์ ลีส จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ยึดมั่นต่อการดำเนินธุรกิจโดยการให้เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม ครอบคลุมถึงของบุคลากร ลูกจ้าง คู่ค้าธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ของบริษัทฯ การปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติ และการถูกคุกคามทุกประเภท และให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนา ตนเองอย่างเท่าเทียมกัน บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานตามหลักมาตรฐานสากล

## ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้จึงถือปฏิบัติใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ไทยคาร์เร็นท์ แอนด์ ลีส จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย คู่ค้า ผู้จำหน่าย รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน

## แนวทางปฏิบัติ

1. ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของการดำเนินธุรกิจ และการให้บริการของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน
2. ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติ การถูกคุกคามทุกประเภท รวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการให้โอกาสบุคลากร สามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม
3. ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทานให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของบริษัทฯ และหลักสากล

## แนวปฏิบัติที่ดี

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานตามหลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วย การดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) รวมถึงเพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคน ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม จะได้รับการปฏิบัติ และเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

### 1.) การเคารพสิทธิมนุษยชน

#### 1.1) สิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง

- ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง และการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างอย่างเท่าเทียม
- ไม่กระทำการใดๆ ที่อาจสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นลักษณะการข่มขู่ คุกคาม ข่มเหง ไม่เป็นมิตร รวมถึงการล่วงละเมิดทางกาย วาจา ใจ และลายลักษณ์อักษร
- ไม่กระทำการใดๆ ที่ผิดศีลธรรม หรือเป็นการล่วงละเมิดต่อบุคลากรอื่น ไม่ว่าจะด้วยวาจา หรือการกระทำ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญ อับอาย เสียหน้า หรือบั่นทอนกำลังใจ
- ไม่กระทำการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หรือ เข้าร่วมทางการเมือง ซึ่งเป็นสิทธิและความเห็นส่วนบุคคล โดยทั้งนี้ต้องไม่อ้างนามบริษัทฯ และไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ใดๆ ในทางการเมือง

1.2) สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- จัดให้บุคลากรมีประกันสังคม และสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด
- จัดให้บุคลากรมีวันทำงาน และชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด
- ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติตามวัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา

1.3) สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- เคารพสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศในความหลากหลายตามเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ
- ส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีโดยไม่ล่วงละเมิดทางเพศและไม่คุกคามในทุกรูปแบบ
- เคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่บังคับให้ต้องเปิดเผย หรือปกปิดตัวตน รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ
- ส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศเป็นเหตุผลในการรับสมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้และเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือ ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ
- ส่งเสริมสิทธิในการดูแลรักษาสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน ให้มีพื้นที่ การแต่งกาย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

1.4) สิทธิของชุมชน

- ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ สุขภาพ ปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ของคนในชุมชน
- ประเมินผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ครอบคลุมประเด็นด้าน สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และสังคม
- ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือก ปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย
- สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งน้ำของชุมชนเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาด ปลอดภัยและเพียงพอ
- สนับสนุนสิทธิของชุมชนให้ได้รับอากาศสะอาด

1.5) สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล

- เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล โดยการนำไปใช้ เปิดเผย หรือควบคุมข้อมูล ต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
- ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความดูแลของตนให้ปลอดภัย และกำหนด หลักเกณฑ์ในการเก็บรวบรวมและบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล
- เคารพสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูล รวมถึงการลบ ทำลาย ระบุหรือยกเลิกการใช้ข้อมูลที่เป็นไปตามกฎหมาย

1.6) สิทธิผู้บริโภคหรือลูกค้า

- ลูกค้าได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้า หรือบริการที่ถูกต้องเพียงพอ มีอิสระในการเลือกซื้อสินค้า หรือรับบริการด้วยความสมัครใจ และได้รับสินค้าหรือบริการที่ถูกต้องตรงตามข้อตกลงร่วมกัน มีคุณภาพ มีความปลอดภัย มีมาตรฐาน

- ปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความเป็นธรรม ไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัว หรือสิทธิอื่นใด และให้ความคุ้มครองหรือชดเชยเมื่อถูกละเมิดสิทธิ

#### 1.7) สิทธิของลูกค้า

- ปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
- จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ส่งเสริมการแข่งขันที่เท่าเทียมและเป็นธรรม
- ส่งเสริม และสนับสนุนให้ลูกค้าดำเนินธุรกิจ โดยยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติตามนโยบาย และจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับลูกค้าของบริษัท

## 2.) การปฏิบัติด้านแรงงาน

### 2.1) การค้ำมนุษย์

ห้ามการค้ำมนุษย์ หรือใช้แรงงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายในทุกรูปแบบงาน ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใด ๆ อันได้แก่ พนักงาน ผู้รับเหมา พนักงานของผู้รับเหมา โดยการใช้ บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนี้ มิได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ ไม่บังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช้ความรู้แรงทางกายหรือทารุณทางเพศ ไม่กักขังหรือใช้ เป็น แรงงานขี้ดหนี้ การไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึง ไม่เรียกเก็บเงิน หรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงาน เป็นต้น

- สนับสนุนการจัดหางานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม (ethical recruitment) ทั้งในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และบริษัทย่อยตลอดห่วงโซ่คุณค่าและของลูกค้า
- ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล
- ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่บีบบังคับทางร่างกายหรือจิตใจ ไม่กระทำหรือลงโทษอย่างไร้มนุษยธรรม (inhumane treatment)
- วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตาม กฎหมายกำหนด

### 2.2) แรงงานเด็ก

- จัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ตามที่กฎหมายระบุ

### 2.3) แรงงานสตรี และสตรีมีครรภ์

- ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์
- สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแล และกฎหมายกำหนด
- เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่งหรือลดเงินเดือน

### 2.4) แรงงานผู้สูงอายุ

- ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมาย

### 2.5) แรงงานคนพิการ

- ส่งเสริมสิทธิ (rights of persons with disabilities) และการจ้างแรงงานคนพิการ ให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการ

- ดูแลให้การจ้างแรงงานคนพิการเป็นไปตามกฎหมาย

## 2.6 แรงงานข้ามชาติ

- การจ้างแรงงานข้ามชาติ ให้มีการดำเนินการอย่างถูกกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีการค้ำมนุษย์ และป้องกันไม่ให้เกิดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
- จ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม
- ดูแล และตรวจสอบการจ้างแรงงานข้ามชาติ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## 2.7 การไม่เลือกปฏิบัติ และการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- ห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าสภาพแวดล้อมใด รวมถึงการทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน
- ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุ เพศสภาพ ชาติพันธุ์ ความพิการ ศาสนา หรือสถานสมรส โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร
- จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนด ไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้นๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
- เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
- กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และไม่เลือกปฏิบัติ
- การให้ออกจากงานนั้น ต้องไม่มีสาเหตุจากการเลือกปฏิบัติ แต่ต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมินหรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษโดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยจากแพทย์ หรือด้วยสาเหตุใด ๆ ที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติและจัดให้มีการอุทธรณ์ที่เป็นไปตามกฎหมาย

## 2.8 สิทธิในการเข้าถึงสภาพแวดล้อมที่ดี น้ำสะอาด และอากาศสะอาด

- จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตามหลักสุขศาสตร์อุตสาหกรรม
- จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการบริโภคตามมาตรฐาน รักษาอุปกรณ์การดื่ม ภาชนะที่บรรจุ น้ำดื่ม ให้สะอาด พอเพียง และถูกสุขลักษณะ
- จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการอุปโภค และมีห้องน้ำตามมาตรฐาน พอเพียง ถูก สุขอนามัย และ เหมาะสมกับบุคลากร ทุกเพศสภาพ และกลุ่มเปราะบาง

## 2.9 สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ และการเจรจาต่อรอง

- การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ขัดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ
- เคารพสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน (human rights defenders) โดยไม่ตอบโต้ต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกป้อง สิ่งแวดล้อม การประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือการแสดงออกทางสังคม และการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่าง

เหมาะสม โดยไม่กระทำในระหว่างเวลาทำงานหรือใช้สถานที่ท างาน รวมทั้งไม่สนับสนุน ไม่ใช้การ ดเนินคดี เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต

### 3.) การฝึกอบรม

จัดให้มีการสื่อสาร และถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้าน แรงงานโดย การฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและผู้ มีส่วนได้เสีย ภายนอก ซึ่งรวมถึงลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ กิจกรรมร่วมค้าและ สาธารณชน ตลอดห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง

### 4.) การแจ้งเบาะแส

การร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส เมื่อพบเห็นการกระทำ ที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ โดย ขั้นตอนให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส จะ ได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการ สอบสวนและหลังเสร็จสิ้น กระบวนการ

### 5.) บทลงโทษ

กรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอก อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย ฉบับนี้ไม่ว่า ทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน

## ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### แนวปฏิบัติ

บริษัท ไทยคาร์เร็นท์ แอนด์ ลีส จำกัด (มหาชน) มี “มาตรฐาน แนวทางการจัดการความปลอดภัย” ซึ่งหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ทุกระดับสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารหน่วยงานขึ้นไป ในการแสดงความมุ่งมั่น สื่อสารและ ดำเนินงานด้านความปลอดภัย ตามแนวปฏิบัติ “มาตรฐานแนวทางการจัดการความปลอดภัย”
2. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน จะต้องยึดถือและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย ข้อกำหนด และมาตรฐานด้านคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงานอย่าง เกร่งกรี้
3. บริษัทฯ จะดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อควบคุม ดูแล และป้องกันความสูญเสียในรูปแบบต่าง ๆ อันเกิดมา จาก อุบัติเหตุ อัคคีภัย การบาดเจ็บ หรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน การสูญหายหรือเสียหายใน ทรัพย์สิน การรักษาความปลอดภัย การปฏิบัติงานไม่ถูกวิธี และความผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนการรักษาสุขภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
4. จัดให้มีกิจกรรมประชุมสัมมนาและสื่อสาร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และเผยแพร่ความรู้แก่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบและเข้าใจกฎระเบียบ ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงาน และข้อควรระวังต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานด้วยความปลอดภัย อย่างเชี่ยวชาญ และสภาพแวดล้อม ตลอดจนการปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้อง โดยไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพ ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม
5. ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกทำงานด้วยความปลอดภัย อนามัย และสภาพแวดล้อมให้เป็นวิถีในการ ดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงาน

6. จัดให้มีการทดสอบและการฝึกซ้อมขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอและมีการทบทวนปรับปรุงเป็นประจำ
7. จัดให้มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการดำเนินการทำงานด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน