



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน กลุ่มบริษัท ทีพีบีไอ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ทีพีบีไอ จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") และบริษัทในกลุ่ม (รวมเรียกว่า "กลุ่มบริษัท") ตระหนักถึงความสำคัญมุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจากการดำเนินธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน โดยบริษัทกำหนดแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization Convention), ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights), อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กและการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบขององค์การสหประชาชาติ (The United Nations Convention on the Rights of the Child and the elimination of all forms of discrimination against women), ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงส่งเสริมพันธมิตรทางธุรกิจและคู่ค้าที่สำคัญให้มีการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบคอบ ผ่านการตระหนักรู้ด้านความเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญและมีความเข้าใจ เรื่องสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนได้อย่างถูกต้อง

1. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุน รวมถึงการดำเนินกิจกรรมของกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และคู่ค้าทางธุรกิจ

2. คำนิยาม

- 2.1 **พนักงาน** หมายถึง บุคคลที่ทำงานให้กับกลุ่มบริษัทตามสัญญาจ้าง ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว หรือพนักงานสัญญาจ้าง (เทียบเท่ากับ "ลูกจ้าง" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)
- 2.2 **บุคลากรของกลุ่มบริษัท** หมายถึง กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มบริษัท
- 2.3 **กลุ่มบริษัท** หมายถึง บริษัท และบริษัทย่อย
- 2.4 **บริษัทย่อย** หมายถึง บริษัทย่อยตามงบการเงินรวมของบริษัท ทีพีบีไอ จำกัด (มหาชน)

3. แนวทางปฏิบัติ

3.1 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ

กลุ่มบริษัทจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกร้องหรือรับเงินประกันบัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากพนักงาน ไม่ว่าเมื่อเข้าทำงาน หรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้ รวมทั้งไม่ใช้การลงโทษทางกาย หรือการคุกคามจากการถูกระงับการจ้าง หรือรูปแบบอื่น ๆ ของการข่มขู่ทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา เป็นมาตรการด้านระเบียบวินัยหรือการควบคุม

3.2 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

กลุ่มบริษัทจะไม่จ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และจะไม่ให้หรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

3.3 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

กลุ่มบริษัทจะไม่ให้พนักงานหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งกลุ่มบริษัทจะจัดให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งกลุ่มบริษัทจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

3.4 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งของกลุ่มบริษัทและคู่ค้าธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้าง และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของคู่ค้าธุรกิจและกลุ่มบริษัทให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

3.5 แนวปฏิบัติด้านการแบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

กลุ่มบริษัทมีนโยบายความอดทนเป็นศูนย์ในด้านการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ กลุ่มบริษัทจะไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน และจะไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิถีปฏิบัติของพนักงาน อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทศนคติส่วนตัวหรือรสนิยมในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นกรรมการพนักงาน ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ

3.6 แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

กลุ่มบริษัทจะเคารพสิทธิพนักงานและการให้เสรีภาพในการเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

3.7 แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน

กลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของกลุ่มบริษัทปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดยจะทุ่มเทในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บและอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการทบทวนพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

3.8 แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อพนักงานเกี่ยวกับการถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

กลุ่มบริษัทห้ามการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ รวมถึงการคุกคาม และการล่วงละเมิดทางเพศ กลุ่มบริษัทส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกิดิกัน และมีมาตรการป้องกันมิให้พนักงานของกลุ่มบริษัทถูกคุกคามและถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด รวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากพนักงานถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ กลุ่มบริษัทจะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องที่กระทำผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทอย่างเคร่งครัด

3.9 แนวปฏิบัติด้านการค้ำมนุษย์

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่ออย่างสูง โดยเฉพาะการห้ามยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์ ลักพาตัว บังคับขู่เข็ญแต่อย่างใด กลุ่มบริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตั้งแต่การจ้างงานจนการสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงาน ดังที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือดีกว่าข้อกำหนด

ทางกฎหมาย เพื่อความมั่นใจว่า พนักงานทุกคนได้รับการว่าจ้างจากการสมัครงานด้วยความสมัครใจ ไม่ได้จากการถูกคุกคาม พนักงานทุกคนจะได้รับการดูแลเป็นอย่างดีตามนโยบายกลุ่มบริษัท

3.10 แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

กลุ่มบริษัทจะจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงานไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้ รวมถึงค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับตามกฎหมายด้วย

3.11 แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

กลุ่มบริษัทจะไม่ให้พนักงานปฏิบัติงานนานเกินกว่าเวลาตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน โดยระยะเวลาไม่เกินเวลาของแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่าง ๆ วันพักร้อนและอื่น ๆ กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด

3.12 แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

กลุ่มบริษัทได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของพนักงาน กรณีการเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

- กลุ่มบริษัทจะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของพนักงาน
- พนักงานจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่พนักงานจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

3.13 แนวปฏิบัติสำหรับการเคารพสิทธิลูกค้า

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและส่งเสริมบริการและบริการที่ดี มีคุณภาพ มีมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีเงื่อนไขที่เป็นธรรมให้แก่ลูกค้า โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อลูกค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง และมุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้กับลูกค้า อีกทั้งกลุ่มบริษัทให้ความสำคัญและความเคารพต่อความเป็นส่วนตัวของข้อมูลของลูกค้า และปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

3.14 แนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ ผู้รับเหมา ในห่วงโซ่อุปทาน

กลุ่มบริษัทสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าทางธุรกิจ รวมถึงคู่ค้าและผู้รับเหมาซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดและสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้าและผู้รับเหมาทุกรายอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทอย่างเคร่งครัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

- ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม
- ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงาน การไม่บังคับใช้แรงงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- เคารพในความเสมอภาคของบุคคล และหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและการดำเนินการใด ๆ ในการจ้างงานที่อาจจะก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่องอายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ และความสนใจทางการเมือง

- สนับสนุนสภาพการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของคู่ค้าและผู้รับเหมาทุกรายสามารถควบคุมและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทจะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าและผู้รับเหมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น โดยวิธีการประเมินผ่านแบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงคู่ค้า การลงพื้นที่สำรวจโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และการแจ้งเบาะแสในช่องทางการร้องเรียนของบริษัท เป็นต้น

3.15 แนวปฏิบัติสำหรับชุมชน

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงผลกระทบอันอาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจที่นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนของชุมชนในท้องถิ่น กลุ่มบริษัทจึงทำการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และชุมชน โดยจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้สถานประกอบการของกลุ่มบริษัทสามารถแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขและเยียวยาข้อกังวลต่าง ๆ ต่อไป

3.16 แนวปฏิบัติสำหรับกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

กลุ่มบริษัทจะพัฒนาระบบและกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ภายในกลุ่มบริษัทและกิจการที่กลุ่มบริษัทมีอำนาจบริหารจัดการ รวมไปถึงห่วงโซ่อุปทาน เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ประเมินผลกระทบ และกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบ รวมทั้งมาตรการเยียวยาและกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม หรือมีความชอบธรรม หรือได้รับการยอมรับทั่วไป นอกจากนี้ ยังจะจัดให้มีการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน และการรายงานและเปิดเผยข้อมูลอย่างสม่ำเสมอด้วย

4. การสื่อสาร

กลุ่มบริษัทจะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าและผู้รับเหมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลกระทบ และบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยการสำรวจผ่านแบบฟอร์ม การลงพื้นที่ตรวจสอบ เป็นต้น นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติดังกล่าวเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่บุคลากรทุกระดับจะต้องรับทราบและมีความเข้าใจ กลุ่มบริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายฉบับนี้และเจตนารมณ์ของนโยบายไปยังบุคลากรทุกคน คู่ค้า และผู้รับเหมาของกลุ่มบริษัท ผ่านกระบวนการ

- การปฐมนิเทศพนักงานใหม่
- การอบรมบุคลากรทุกคนเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน (รวมถึงการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติและการคุกคาม)
- การสื่อสารผ่านผู้บริหารขององค์กร
- การสื่อสารผ่าน Website ของกลุ่มบริษัท
- การสื่อสารผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้า และผู้รับเหมาของกลุ่มบริษัท

5. มาตรการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

กลุ่มบริษัทสนับสนุนให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียร่วมสอดส่องดูแลและรายงานการกระทำที่ไม่เหมาะสม การทุจริต หรือการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณธุรกิจ โดยบริษัทจะรักษาข้อมูลเป็นความลับและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสอย่างเป็นธรรม

- ช่องทางที่ 1 การร้องเรียนด้วยตนเองที่สำนักงานใหญ่
บริษัท ทีพีบีไอ จำกัด (มหาชน)
42/174 หมู่ 5 ซอยศรีเสถียรนิเวศน์ ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73210
- ช่องทางที่ 2 การร้องเรียนโดยจัดทำเป็นหนังสือ
ฝ่ายเลขานุการบริษัท บริษัท ทีพีบีไอ จำกัด (มหาชน)
42/174 หมู่ 5 ซอยศรีเสถียรนิเวศน์ ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73210
- ช่องทางที่ 3 การร้องเรียนทางโทรศัพท์หรือโทรสาร
โทรศัพท์ 0-2429-0354-7 ต่อ 501 หรือ โทรสาร 0-2429-0358
- ช่องทางที่ 4 การร้องเรียนผ่านทาง Website ของบริษัท (www.tpbigroup.com)
- ช่องทางที่ 5 การร้องเรียนผ่านทางอีเมล
คณะกรรมการตรวจสอบ: ac@tpbigroup.com / hotline@tpbigroup.com
นักลงทุนสัมพันธ์: ir@tpbigroup.com
เลขานุการบริษัท: company_secretary@tpbigroup.com

ช่องทางที่ 6 กล้องรับความคิดเห็นสำหรับพนักงาน

บริษัทจะดำเนินการตรวจสอบทุกข้อร้องเรียนที่มีหลักฐานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และรวดเร็ว โดย:

- รักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแสและพยาน
- ค้ำครองผู้แจ้งเบาะแสจากการถูกกลั่นแกล้ง
- ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

(รายละเอียดปรากฏเพิ่มเติม : คู่มือ SD-SEC-CN-014 นโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน (Whistleblowing Policy))

6. การทบทวนนโยบาย

คณะกรรมการบริษัทจะทบทวนนโยบายนี้เป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

นโยบายฉบับนี้ผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 พฤศจิกายน 2025 เป็นต้นไป
โดยได้รับการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2025