

การเคารพหลักสิทธิมนุษยชน

1. บทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการและผู้บริหารด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ที่อาจส่งผลกระทบต่อในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและด้านแรงงานตามหลักการปฏิบัติตามข้อตกลงสหประชาชาติ (UN Global Compact) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) มาเป็นแนวทางและกรอบการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ให้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานได้ยึดถือปฏิบัติ พร้อมเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ตามเว็บไซต์ <http://www.ttwplc.com/storage/about/policy/policy-human.pdf> โดยบริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานการเคารพสิทธิมนุษยชนไว้ดังนี้

เป้าหมายการดำเนินงานการเคารพสิทธิมนุษยชน	
<input checked="" type="checkbox"/>	องค์กรต้นแบบด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ
<input checked="" type="checkbox"/>	ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ

2. การจ้างงานและการเคารพด้านสิทธิมนุษยชน

พนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร บริษัทฯ จึงได้จัดให้มีระบบการจัดการด้านการจ้างงาน เพื่อให้พนักงานได้รับการคุ้มครองและปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและด้านแรงงาน พร้อมเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยและกฎหมายด้านแรงงาน รวมถึงระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่ออธิบายให้ทราบถึงแนวทางของบริษัทฯ ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริษัทฯ ได้นำประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนมาพิจารณาในการจ้างงานไว้ดังนี้

ประเภทแรงงาน	ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน
1. แรงงานเด็ก	บริษัทฯ ไม่มีการจ้างงาน ไม่มีความเกี่ยวข้อง และไม่สนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ตลอดจนไม่มีการให้หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขอนามัยหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีอันตรายต่อสุขอนามัยและความปลอดภัย
2. แรงงานบังคับ	บริษัทฯ ไม่มีการจ้างงาน และไม่สนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับ อาทิเช่น งานที่ทำได้ด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือการบีบบังคับ การข่มขู่หรือการข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ เป็นผลให้บุคคลทำงานอย่างไม่เต็มใจหรือโดยการทำให้บุคคลนั้นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถขัดขืนได้
3. แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย	บริษัทฯ ไม่มีการจ้างงาน และไม่สนับสนุนให้มีการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตหรือหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย
4. หญิงมีครรภ์	บริษัทฯ ไม่ให้พนักงานหญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด และจัดให้พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ได้ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขอนามัยและการมีครรภ์ รวมทั้งไม่มีการเลิกจ้างหรือลดตำแหน่งหรือสิทธิประโยชน์ใดๆ เพราะเหตุจากการมีครรภ์

การจ้างงานผู้พิการหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ด้วยการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยการส่งเสริมเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 และเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2566 บริษัทฯ ได้ร่วมกับแรงงานจังหวัดนครปฐมในการจ้างเหมาช่วงงานแก่ผู้ดูแลคนพิการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ดูแลคนพิการมีงานทำและเป็นการสนับสนุนโครงการของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ให้สิทธินายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จัดจ้างเหมาช่วงงานแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

3. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

3.1 กระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนอันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มบริษัทที่ติดบบริวนำหลักการเคารพสิทธิมนุษยชนมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานและปฏิบัติ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนไว้ดังนี้

1	2	3	4	5
กำหนดขอบเขต	เก็บรวบรวมข้อมูล ชั้นพื้นฐาน	ประเมินความเสี่ยง	กำหนดมาตรการ ลดความเสี่ยงและ ผลกระทบ	รายงานและการ ตรวจสอบ

3.2 ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ พบว่า ในปี 2566 ไม่มีประเด็น การละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา และชุมชน อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการ ป้องกันและมาตรการลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ดังนี้

ในปี 2566 บริษัทฯ และบริษัทย่อย ไม่มีข้อพิพาทฟ้องร้องหรือร้องเรียนละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนและประเด็น ที่ผิดข้อกฎหมายและจรรยาบรรณดำเนินธุรกิจต่อพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา และชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจต้องให้ความสำคัญ รวมถึงการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้อง กับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตามหลักการสากลและกฎหมายของประเทศ

3.2.1 สิทธิมนุษยชนพนักงาน

ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการลดความเสี่ยง	ผลการประเมิน
ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี ▪ สิทธิในการทำงาน 	ด้านความปลอดภัย <ul style="list-style-type: none"> ▪ จัดอบรมหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับสารเคมีอันตราย การใช้อุปกรณ์ ป้องกันส่วนบุคคล การสร้างจิตสำนึกด้าน สิ่งแวดล้อมแก่ผู้ปฏิบัติงานในที่อับอากาศ และกบฏการทำงานเกี่ยวกับบันจัน เป็นต้น 	อยู่ในระดับที่ ยอมรับได้

ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการลดความเสี่ยง	ผลการประเมิน
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ ฝึกซ้อม ทบทวน และวิธีการปฏิบัติงานกับคลอรินอย่างปลอดภัยและการใช้อุปกรณ์ระงับเหตุคลอรินรั่วไหล (Emergency Kit-B) ▪ จัดทำแผนป้องกันและระงับเหตุฉุกเฉิน กรณีเกิดเหตุคลอรินรั่วไหลรุนแรง ▪ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันไอระเหยและการรั่วไหลของคลอริน <p>ด้านอาชีวอนามัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานทุกระดับ ▪ เพิ่มการตรวจสุขภาพรายการพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงและผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป ▪ เพิ่มวงเงินค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงาน 	
การคุ้มครองสิทธิ และข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สิทธิในความเท่าเทียม ▪ สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ▪ สิทธิความเป็นส่วนตัว 	<p>ด้านการคุ้มครองสิทธิของพนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและด้านแรงงาน ▪ มีกระบวนการรับข้อร้องเรียนจากพนักงาน ▪ ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม <p>ด้านข้อมูลส่วนบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและไม่เผยแพร่ต่อบุคคลที่สาม ▪ มีนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์บริษัทฯ ▪ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน 	อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3.2.2 สิทธิมนุษยชนลูกค้า

ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการลดความเสี่ยง	ผลการประเมิน
คุณภาพสินค้าและบริการ	<ul style="list-style-type: none"> สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี 	<p>ด้านการสื่อสารและความปลอดภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการตามนโยบายด้านคุณภาพสินค้าและบริการ 	อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
การคุ้มครองสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> สิทธิในความเท่าเทียม สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย สิทธิความเป็นส่วนตัว 	<p>ด้านการคุ้มครองสิทธิของลูกค้า</p> <ul style="list-style-type: none"> มีกระบวนการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า รับประกันความเสียหายจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้กับลูกค้าตามข้อตกลงที่กำหนด <p>ด้านข้อมูลส่วนบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> มีนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์บริษัทฯ มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าและไม่เผยแพร่ต่อบุคคลที่สาม 	อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3.2.3 สิทธิมนุษยชนคู่ค้า

ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการลดความเสี่ยง	ผลการประเมิน
การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามเงื่อนไขทางการค้า ปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างเป็นธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> มีเครื่องมือประเมินจรรยาบรรณคู่ค้าเพื่อพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน (Supplier Code of Conduct : SCOC) ในหมวดการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม พร้อมเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ มีกระบวนการคัดกรองคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจตามที่กฎหมายกำหนด 	อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการลดความเสี่ยง	ผลการประเมิน
การคุ้มครองสิทธิ และข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สิทธิในความเท่าเทียม ▪ สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ▪ สิทธิความเป็นส่วนตัว 	<p>ด้านการคุ้มครองสิทธิของคู่ค้า</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีกระบวนการรับข้อร้องเรียนจากคู่ค้า ▪ ปฏิบัติต่อคู่ค้าด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม <p>ด้านข้อมูลส่วนบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์บริษัทฯ ▪ มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้าและไม่เผยแพร่ต่อบุคคลที่สาม 	อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3.2.4 สิทธิมนุษยชนชุมชน

ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการลดความเสี่ยง	ผลการประเมิน
คุณภาพชีวิต ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ▪ เสรีภาพที่แสดงออก ▪ สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี 	<p>ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ สื่อสารล่วงหน้าก่อนซ่อมบำรุงท่อน้ำประปา ▪ สำรวจความต้องการและเปิดช่องทางร้องทุกข์ ▪ กำหนดมาตรการเยียวยา หากได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของบริษัทฯ <p>ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ดำเนินงานตามมาตรฐาน ISO 14001 : 2015 ▪ ดำเนินการกำจัดของเสีย (ตะกอน) ตามข้อกำหนดของกรมโรงงานอุตสาหกรรมอย่างเคร่งครัด ▪ ความร่วมมือปกป้องดูแลแหล่งน้ำธรรมชาติ 	อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3.2.5 สิทธิมนุษยชนผู้รับเหมา

ประเด็นความเสี่ยง	ผลกระทบ	มาตรการลดความเสี่ยง	ผลการประเมิน
คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> สิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฝึกอบรมและปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลพื้นฐานและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลตามความเสี่ยงของงาน 	อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

4. การบริหารจัดการข้อร้องเรียนและการเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชน

หากมีประเด็นข้อร้องเรียนกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ พร้อมทั้งจะรับฟังและนำเสนอในที่ประชุมผู้บริหารเพื่อดำเนินการเยียวยาแก่ผู้ได้รับผลกระทบอย่างเท่าเทียม

ในปี 2566 บริษัทฯ และบริษัทย่อย ไม่มีข้อพิพาทฟ้องร้องหรือร้องเรียนละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนและประเด็นที่ผิดข้อกฎหมายและจรรยาบรรณดำเนินธุรกิจ ต่อพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา และชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจต้องให้ความสำคัญ รวมถึงการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตามหลักการสากลและกฎหมายของประเทศ

ช่องทางในการร้องเรียนการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

ส่งไปรษณีย์

สำนักกรรมการผู้จัดการ บริษัท ทีทีดับบลิว จำกัด (มหาชน) เลขที่ 30/130 หมู่ 12 ถนนพุกทมนทลสาย 5 ตำบลไร่ซิ่ง อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม 73210

ส่งอีเมล

cg@ttwplc.com

โทรศัพท์

(+622) 019-9490-3 (+622) 019-9484-9 เบอร์ต่อภายใน 1103, 1106

5. ความร่วมมือกับคู่ค้าด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้ขยายความรับผิดชอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนไปยังคู่ค้า โดยใช้เครื่องมือประเมินจรรยาบรรณคู่ค้าเพื่อพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน (**Supplier Code of Conduct : SCOC**) ในหมวดการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม พร้อมเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ตามเว็บลิงก์ <https://www.ttwplc.com/storage/about/policy/supplier-code-of-conduct.pdf>

ในปี 2566 บริษัทฯ ไม่มีประเด็นข้อพิพาท ข้อขัดแย้ง หรือข้อร้องเรียนต่อคู่ค้ากรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนและประเด็นที่ผิดข้อกำหนดและจรรยาบรรณดำเนินธุรกิจ

6. การสื่อสารและอบรมด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน เป็นสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะต้องได้รับความเสมอภาค ความเท่าเทียม เป็นธรรม และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ปัจจุบันสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในหลักการสำคัญ ที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น บริษัทฯ จึงมุ่งส่งเสริมการสื่อสารและอบรมให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานปัจจุบัน และพนักงานใหม่ได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเข้าร่วมอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนภายใต้โครงการ ESG DNA สำหรับพนักงานองค์กร หลักสูตร “ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน”