



LAW
CHULA

การอบรม แนวทางการรอกข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชน แบบ 56-1 One Report

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทฤษฎีและตลาดหลักทฤษฎี

ร่วมกับ

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



Overview and Principles

ภาพรวม และ หลักการ

ดร.ภาวัฒน์ สัตยานุรักษ์

หลักการพื้นฐานของ UNGPs

• eff.2011 – 3 Pillars: Protect, Respect, Remedy



THREE PILLARS of the UN GUIDING PRINCIPLES

HUMAN RIGHTS

PROTECT

STATE

duty to protect

RESPECT

CORPORATE

responsibility to respect

REMEDY

VICTIMS

access to effective remedy



- ความเต็มใจ (Willingness) / ความสมัครใจ (Voluntariness)
- ความกดดันจาก
 - แวดวงธุรกิจด้วยกัน (Peer-Pressure)
 - สังคม (Social-Pressure)
- มาตรการทางกฎหมาย (Legally-binding Measures)

ความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน

Pillar II UNGPs

- Avoid (หลีกเลี่ยงไม่กระทำ)
- Prevent, Mitigate (ป้องกัน/บรรเทาเหตุ)
- Policy commitment (มุ่งมั่นในระดับนโยบาย)
- Human Rights Due Diligence
(การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน)
- Access to Remedy
(เข้าถึงกระบวนการเยียวยา)

AVOID

cause

contribute

Principle 11, 13(a)

ธุรกิจควรหลีกเลี่ยงไม่กระทำหรือมีส่วนให้เกิดผลกระทบ
ทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างหนักหนาอันเกิดจากกิจกรรมทาง
ธุรกิจของตน และจัดการแก้ไขผลกระทบเช่นว่าเมื่อเกิดขึ้น

PREVENT/MITIGATE

Principle 13(b)

ธุรกิจควรป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง (directly linked) ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การดำเนินการ ผลิต บริการ อันเกิดจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจเช่นว่า แม้ว่าธุรกิจนั้นจะไม่ได้มีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบดังกล่าวก็ตาม



Mapping of Supply Chain

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Principle 15(b), 17, 18

- ควรครอบคลุมผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างหนักหนา ที่ธุรกิจเป็นผู้ก่อ/มีส่วนร่วมทำให้เกิด/มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลกระทบนั้น
- คำนึงถึงขนาด ลักษณะ และบริบทของธุรกิจ
- จัดทำอย่างสม่ำเสมอ
- ดึงผู้เชี่ยวชาญเข้ามาให้ความเห็นและออกแบบกระบวนการตรวจสอบ
- ควรดึงให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีบทบาทเชิงรุกในการออกแบบกระบวนการตรวจสอบ

หลักการพื้นฐานของ UNGPs

• eff.2011 – 3 Pillars: Protect, Respect, Remedy



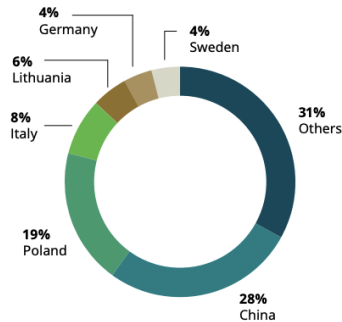
- ความเต็มใจ (Willingness) / ความสมัครใจ (Voluntariness)
- ความกดดันจาก
 - แวดวงธุรกิจด้วยกัน (Peer-Pressure)
 - สังคม (Social-Pressure)
- มาตรการทางกฎหมาย (Legally-binding Measures)

1) ความกดดันจากแวดวงธุรกิจด้วยกัน (Peer-Pressure)

IWAY



Top home furnishing purchasing countries (% of total - FY20)



Besides implementing transparent and reliable routines to ensure, verify and report IWAY, announced and unannounced audits are performed both by IKEA IWAY auditors and third-party organisations. If a supplier fails to develop its business to fulfil the IWAY requirements and to correct any deviation within a given time frame, the supplier is phased out and the business agreement is terminated. The time frame varies depending on the area that is non-compliant: immediate business-stop if it is a deviation related to an IWAY Must requirement,¹ or by 90 days at the latest for all other IWAY requirements.

Read more about how the COVID-19 pandemic has affected our suppliers on page 10.

IWAY is the IKEA supplier code of conduct.¹ It is our long-standing programme that communicates and ensures the minimum requirements on environmental, social and working conditions, together with IKEA suppliers. IWAY sets clear expectations on IKEA suppliers, and is the basis for developing dialogue and shared values.

Launched in 2000, IWAY has been updated on a regular basis to take into account environmental and social developments, as well as emerging issues in the global value chains. Over the past 20 years, we have also developed additional requirements for certain parts of the supply chain and clarified our position on specific topics, such as the prevention of child labour and support for young workers. IWAY is one of the tools we use to secure the integration of aspects of human rights across the value chain, by focusing, for example, on decent and meaningful work, freedom of association, and health and safety, among others.

During FY20, we finalised the latest revision of IWAY.

The approval rate, which indicates compliance with the IWAY Standard at suppliers, is monitored on a regular basis. This gives us a picture of how well suppliers meet IWAY requirements over time, and also supports the identification of areas where further focus and collaboration are needed to ensure that suppliers achieve the IWAY requirements.

¹ For an overview of all IKEA codes of conduct, see page 82.

IWAY Reporting

IKEA supplier type ²	Number of suppliers FY20	Description	IWAY compliance results			
			FY17	FY18	FY19	FY20
Home furnishing suppliers	879	Make IKEA home furnishing products	98%	98%	97%	95%
Transport suppliers-land and ocean ³	244	Transport IKEA products from suppliers to stores and distribution centers	97%	98%	97%	94%
Global food supply sites ⁴	108	Provide the food and ingredients for the core range in IKEA bistros, restaurants and Swedish Food Markets	87%	96%	97%	99%
IKEA Components	300	Provide components and materials that are used in IKEA home furnishing products to IKEA suppliers and sub-suppliers	99%	98%	98%	95%
IKEA Industry ⁵	398	Supply solid wood, board on frame and board-based furniture to IKEA and companies in the IKEA supply chain	60%	64%	77% ⁶	72% ⁷
IKEA Catalogue sites ⁸	31	Provide the pulp, paper and print services for the printed IKEA Catalogue ⁹	63%	80%	87%	93%
Approval with IWAY Must requirements at critical home furnishing sub-suppliers ¹⁰			91%	93%	94%	95%

[ge.net/-/media/aboutikea/pdfs/iway-standard-general-section](https://www.ikea.net/-/media/aboutikea/pdfs/iway-standard-general-section)

⁴ Level as for other organisations.
All IKEA Industry own units are IWAY approved.
IWAY compliance for all suppliers by FY23, in line with the goal set in the IKEA Industry roadmap.
ID-19, however still on track according to our roadmap.

or service – critical home-furnishing sub-suppliers are audited against these requirements.

Supplier Guiding Principles

The Coca-Cola Company

Values and Commitments at The Coca-Cola Company

The reputation of The Coca-Cola Company is built on trust and respect. Our employees and those who do business with us around the world know we are committed to earning their trust with a set of values that represent the highest standards of quality, integrity, excellence, compliance with the law, and respect for the unique customs and cultures in communities where we operate.

Our Company has always endeavored to conduct business responsibly and ethically. We respect international human rights principles aimed at promoting and protecting human rights, including the United Nations Declaration of Human Rights and the International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. We actively participate in the United Nations Global Compact. These corporate values are formalized in the Workplace Rights Policy.

Our acknowledgment of these international principles is consistent with our dedication to enriching the workplace, preserving the environment, strengthening the communities where we operate.

The Supplier Guiding Principles – Reflecting the Company's Values

The Supplier Guiding Principles (SGP) are a vital pillar of The Coca-Cola Company's workplace accountability programs. These programs are driven by the belief that good corporate citizenship is essential to our long-term business success and must be reflected in our relationships and actions in our workplaces and the workplaces of those who are authorized to directly supply our business.

Recognizing that there are differences in laws, customs, and economic conditions that affect business practices around the world, we believe that shared values must serve as the foundation for relationships between The Coca-Cola Company and its suppliers. The Supplier Guiding Principles communicate our values and expectations and emphasize the importance of responsible workplace policies and practices that comply, at a minimum, with applicable environmental laws and with local labor laws and regulations. The principles outlined below reflect the values we uphold in our own policies, and we expect our direct suppliers to follow the spirit and intent of these guiding principles.

Freedom of Association and Collective Bargaining

Respect employees' right to join, form, or not to join a labor union without fear of reprisal, intimidation or harassment. Where employees are represented by a legally recognized union, establish a constructive dialogue with their freely chosen representatives and bargain in good faith with such representatives.

Prohibit Child Labor

Adhere to minimum age provisions of applicable laws and regulations.

Prohibit Forced Labor and Abuse of Labor

Prohibit physical abuse of employees and prohibit the use of all forms of forced labor, including prison labor, indentured labor, bonded labor, military labor or slave labor.

Eliminate Discrimination

Maintain workplaces that are free from discrimination or physical or verbal harassment. The basis for recruitment, hiring, placement, training, compensation, and advancement should be qualifications, performance, skills and experience.

Work Hours and Wages

Compensate employees relative to the industry and local labor market. Operate in full compliance with applicable wage, work hours, overtime and benefits laws, and offer employees opportunities to develop their skills and capabilities, and provide advancement opportunities where possible.

Provide a Safe and Healthy Workplace

Provide a secure, safe and healthy workplace. Maintain a productive workplace by minimizing the risk of accidents, injury, and exposure to health risks.

Protect the Environment

Conduct business in ways which protect and preserve the environment. Meet applicable environmental laws, rules, and regulations.

2) ความกดดันจากสังคม (Social-Pressure)



Mechanisms of Consumer Boycotts: Evidence from the [REDACTED] Infant Food Controversy

Conference Paper · July 2011

FINANCE · MARKET INTELLIGENCE

[REDACTED] Airlines Stock Drops \$1.4 Billion After Passenger-Removal Controversy

By [Lucinda Shen](#) April 11, 2017

[Company Culture](#) 27 Feb 2019 84 Comments

10 Companies that Still Use Child Labour

Massachusetts Consumers Sue [REDACTED] for Allegedly Using Child and Slave Labor to Make Chocolate

Feb 12, 2018 | [View Case Page](#)



J. Business and human rights (Recommendation 48, voluntary pledge 5, 7)

136. On 31 May 2017, the National Human Rights Commission of Thailand, the Ministry of Justice, the Ministry of Foreign Affairs, the Ministry of Finance, the Federation of Thai Industries, the Thai Bankers' Association, the Thai Chamber of Commerce and the Global Compact Network Thailand signed a Declaration on Collaboration on the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).

137. Thailand also continues to advance implementation of the UNGPs in the country and facilitated a visit of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises to Thailand during 26 March-4 April 2018.

138. On 29 October 2019, the Cabinet approved the National Action Plan on Business and Human Rights Phase I: 2019-2022 (NAP on BHR). The NAP was drafted based on comments received from nation-wide public consultations between government agencies, state enterprises, businesses and civil society in all regions of the country and focuses on the three pillars of rights promotion which include actions to Protect, Respect, and Remedy which are deeply linked to Thailand's national context. The Government also ensured that the NAP was consistent with the National Strategy, the National Human Rights Plan, the human rights situation in Thailand, and related policies and regulations as well as international standards.

139. Its adoption underscores Thailand's commitment and intention to protect and promote human rights, which was further demonstrated in the follow-up and evaluation of the implementation of the NAP in early 2021. At present, discussions are ongoing with prominent business corporations regarding the possible elaboration of policies on Strategic Litigation Against Public Participation (SLAPP).

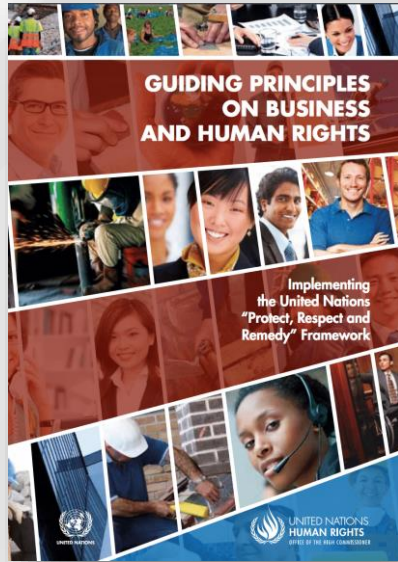
จบประเด็นภาพรวม



Human Rights

สิทธิมนุษยชน

ดร.ภาวัฒน์ สัตยานุรักษ์

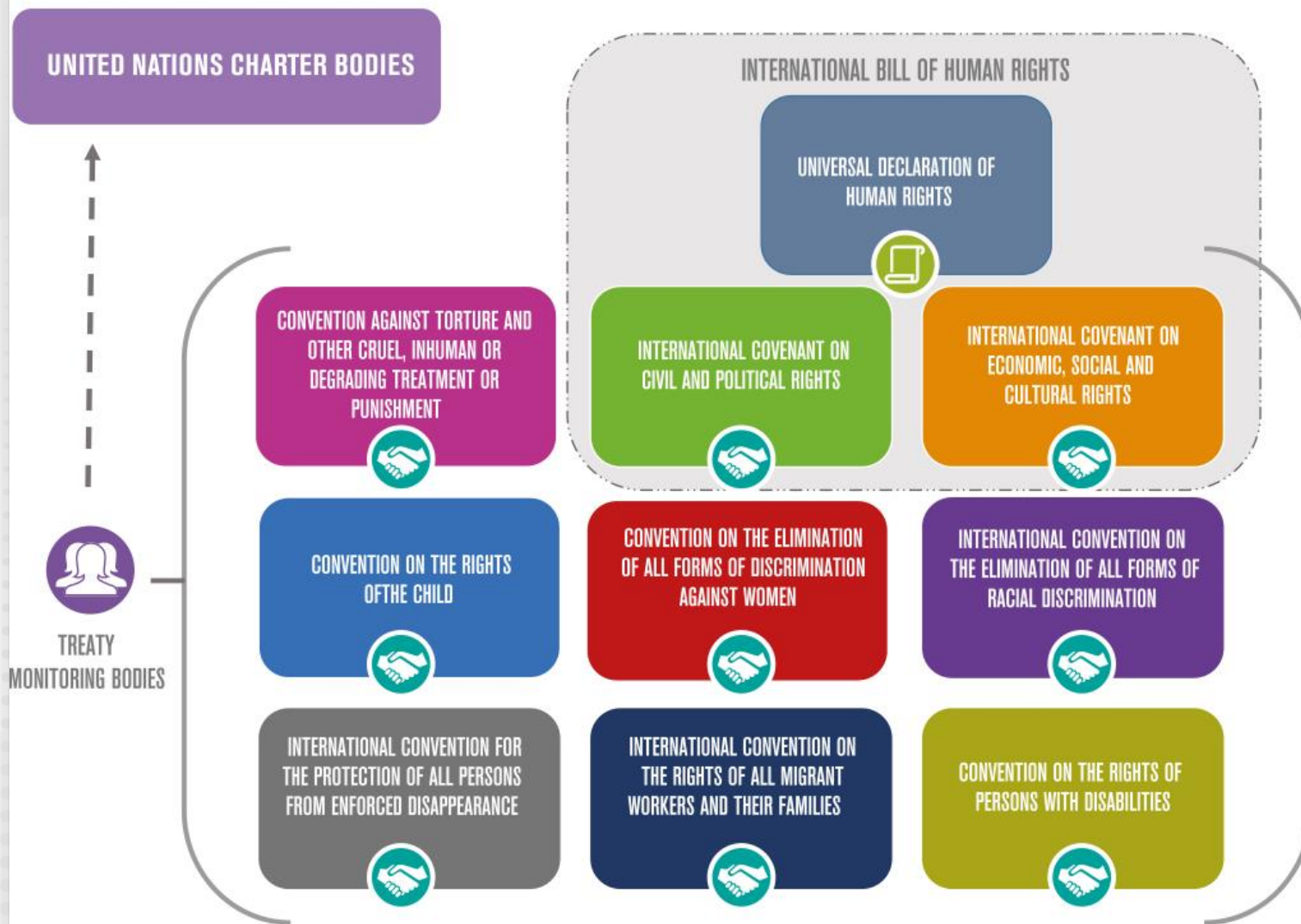


Internationally recognized human rights



12. The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights – understood, at a minimum,
- 1 as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

INTRODUCTION TO THE UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS TREATIES



ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ

ประเด็นพื้นฐานที่ บจ. ควรแสดงข้อมูล

- ☐ HR1-1 การสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพ
- ☐ HR1-2 การคุ้มครองสิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย
- ☐ HR1-3 การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล

ประเด็นเพิ่มเติมที่ บจ. อาจแสดงข้อมูล เพื่อแสดงให้เห็นถึงการจัดการที่ดียิ่งขึ้น

- ☐ HR2-1 การคุ้มครองสิทธิของชุมชนท้องถิ่น
- ☐ HR2-2 การคุ้มครองสิทธิของชนกลุ่มน้อย
- ☐ HR2-3 การคุ้มครองสิทธิในการได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองประโยชน์จากงานสร้างสรรค์
- ☐ HR2-4 การคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและฉลาก
- ☐ HR2-5 การคุ้มครองสิทธิของเด็ก
- ☐ HR2-6 การคุ้มครองสิทธิของคนพิการ
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ

แนวทางการกรอกข้อมูล



อธิบายที่มา/แนวคิด

อธิบายข้อมูลเป้าหมาย

ผลการทบทวนเป้าหมาย (ถ้ามี)

ข้อมูลผลการดำเนินงาน

ข้อเท็จจริง/ความคืบหน้า (กรณีมีการละเมิด)

HR1-1 Gender Equality

HR1-1 – การสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพ

หน้า 111

HR1-1.1 – สารสำคัญ

ความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพ (Gender Equality) มีรากฐานมาจากหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีวิวัฒนาการมาจากการเรียกร้องความเท่าเทียมทางเพศระหว่างบุรุษและสตรี และปัจจุบันขยายไปถึงความเท่าเทียมทางเพศของทุกคนไม่ว่าจะมีวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศในลักษณะใด (Sexual Orientation and Gender Identity) โดยนอกจากมิติด้านแรงงานแล้ว ผู้ประกอบการธุรกิจควรมีมิตินทางเพศ (Gender Lens) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเคารพความเท่าเทียมทางเพศไปสอดแทรกในการดำเนินกิจการธุรกิจของตนและของบริษัทคู่ค้า เพื่อป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศต่อผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เช่น การไม่ส่งเสริมการตีตราทางเพศหรือการทำให้เพศเป็นเสมือนวัตถุสิ่งของในสื่อโฆษณาของตนหรือบริษัทคู่ค้า การอนุมัติให้กู้ยืมเงินแก่ลูกค้าโดยไม่คำนึงถึงวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ตลอดจนการเคารพสิทธิในความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศของลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ



มีหลายคนบอกว่า ผู้หญิงเป็นเพศที่เข้าใจยากและเอาใจยากสุดๆ เพราะผู้หญิงมีความละเอียดอ่อนมากกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะเรื่องการเลือกคอนโดที่อยู่อาศัย พวกเธอมักจะใช้เวลาและใส่ใจรายละเอียดเล็กๆ น้อยๆ ก่อนตัดสินใจ เพราะการเลือกซื้อคอนโดนั้นต้องคำนึงหลายด้าน ไม่ใช่แค่เรื่องราคาอย่างเดียว แต่ต้องมองถึงทำเลที่ตั้ง พื้นที่ใช้สอยภายในห้อง ทว่า เมื่อพวกเธอได้เลือกแล้ว คุณผู้ชายก็มั่นใจได้เลยว่าจะได้รับสิ่งที่ดีที่สุดแน่นอน

โจทย์ที่ยากที่สุดของแบรนด์คือ ต้องทำให้ผู้หญิงชอบ ซึ่งหากดูจำนวนประชากรในประเทศไทย จะพบว่าผู้หญิงมีมากกว่าผู้ชายประมาณ 1 ล้านคน และผู้หญิงจะมีอายุยืนกว่าผู้ชาย ดังนั้น คอนโดฯ ที่พวกเธอมองหาต้องเป็นมากกว่าที่อยู่อาศัย จากการเก็บข้อมูลของ [REDACTED] พบว่า จาก 8 โครงการคอนโดฯ ของบริษัทฯ มีผู้หญิงอาศัยอยู่มากกว่าผู้ชายประมาณ 22% และส่วนใหญ่อยู่คนเดียว

หลักการแต่งคอนโดแบบคาสโนว่า

ที่สาว ๆ เห็นแล้วพร้อมพลิกาย



Decoration

ไม่เชื่อก็ต้องเชื่อว่าผู้ชายหลายคนที่ต้องการมีคอนโดดี ๆ เอาไว้เผด็จศึกสาว ๆ หรือผู้ชายด้วยตัวเอง! ด้วยความที่คอนโดมีความเป็นส่วนตัว ให้ภาพลักษณ์ที่ดี และดูปลอดภัย น่าไว้วางใจกว่าบ้านหรือโรงแรม จึงไม่น่าแปลกใจหากคาสโนว่าหลาย ๆ คนจะเลือกอยู่คอนโดมากกว่าบ้าน และพวกเขาจะแต่งคอนโดของเขาให้มีบรรยากาศที่เซ็กซี่ เหมาะสมเป็นรังรักอีกด้วย

ไม่ใช่ห้องคอนโดทั่วไปที่เหมาะสมจะเป็นที่เผด็จศึก ห้องที่ดีในเคสนี้ต้องมีแปลนที่ดี ตำแหน่งที่ดี และการตกแต่งคอนโดที่ดีด้วย หากคุณมีปณิธานแรงกล้าที่จะเป็นคาสโนว่าตัวพ่อ หรือคุณเป็นสาวสวยตัวแม่ที่ไม่อยากจะตกเป็นเหยื่อหนุ่ม ๆ คาสโนว่า บทความนี้จะช่วยให้คุณเข้าใจการแต่งคอนโดสร้างบรรยากาศพลิกายของพวกเขา

HR1-1.2 – มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ในการกำหนดมาตรฐานที่นำมาใช้แสดงข้อมูล ผู้จัดทำควรระบุมาตรฐานภายใต้กฎหมายไทยที่ บจ. ต้องปฏิบัติตามอยู่แล้วเป็นลำดับแรก และพิจารณาระบุมาตรฐานอื่นเพิ่มเติมโดยอ้างอิงจากเอกสารในทางระหว่างประเทศ

มาตรฐานที่กฎหมายไทยกำหนดและ บจ. ต้องปฏิบัติตาม	☐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ☐ คู่ครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล (มาตรา 4) ☐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมแก่บุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด (มาตรา 27) ☐ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ☐ องค์กรเอกชนไม่สามารถกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติ ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้ (มาตรา 17) ☐ บุคคลที่เห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีข้อเป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาลหรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว สามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศหรือไม่ได้ (มาตรา 18)
ตัวอย่าง มาตรฐานสากลที่ บจ. อาจใช้อ้างอิงได้ และ หาก บจ. นำมาปฏิบัติตามก็จะเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มและแสดงให้เห็นถึงการดำเนินการเพื่อความยั่งยืนที่ดีของ บจ.	☐ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ☐ เป้าหมายที่ 5 สร้างความเท่าเทียมทางเพศสตรีและเด็กหญิงทุกคน ☐ เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศ ☐ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) ☐ มนุษย์ทุกคนมีอิสระและความเสมอภาคกัน (ข้อ 1) ☐ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิและอิสรภาพ โดยปราศจากการแบ่งแยกใด ๆ ซึ่งรวมถึงเหตุแห่งเพศและเพศสภาพ (ข้อ 2) ☐ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเรือนและสิทธิการเมือง (ICCPR) ☐ บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ซึ่งรวมถึงเหตุแห่งเพศและเพศสภาพ (ข้อ 26) ☐ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (ICESCR) ☐ มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีเพศและเพศสภาพใด ย่อมมีสิทธิอันเท่าเทียมกันในการอุปโภคสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมทั้งปวง (ข้อ 3) ☐ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) ☐ “การเลือกปฏิบัติต่อสตรี” หมายถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสียซึ่งการอุปโภคหรือใช้สิทธิของสตรี (ข้อ 1) ☐ สตรีจะต้องได้รับการประกันการอุปโภคสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานบนฐานของความเสมอภาคกับบุรุษ (ข้อ 3)



ICC ADVERTISING AND MARKETING COMMUNICATIONS CODE

ARTICLE 2—SOCIAL RESPONSIBILITY

Marketing communications should respect human dignity and should not incite or condone any form of discrimination, including that based upon ethnic or national origin, religion, gender, age, disability or sexual orientation.

Marketing communications should not without justifiable reason play on fear or exploit misfortune or suffering.

Marketing communications should not appear to condone or incite violent, unlawful or anti-social behaviour.

Marketing communications should not play on superstition.

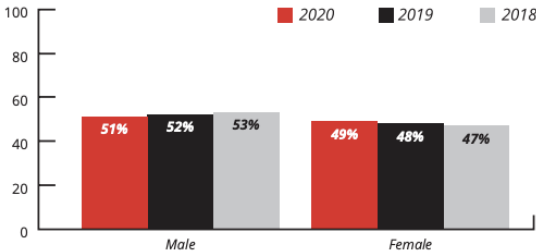
ประเด็น	คำแนะนำการแสดงผลข้อมูล	ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูล
ที่มา/แนวคิด	ผู้จัดทำควรเริ่มแสดงข้อมูลด้วยการอธิบายที่มาและแนวคิดของการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในประเด็นนี้ โดยสามารถอ้างอิงถึงแนวคิดการประกอบกิจการธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน และเอกสารทางด้านสิทธิมนุษยชนในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ตลอดจนหลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติที่จัดทำโดยองค์การระหว่างประเทศหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ ตลอดจนหน่วยงานหรือสถาบันของต่างประเทศซึ่งเป็นที่ยอมรับ	บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศหรือเพศสภาพตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่ตามกฎหมายที่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้กำหนดไว้แก่บริษัทในฐานะองค์กรเอกชน ตลอดจนสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนอีกหลายฉบับ เป็นต้นว่า ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเรือนและสิทธิการเมือง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ และมาตรฐานสากลของหอการค้านานาชาติว่าด้วยหลักการโฆษณาและการตลาด และ GRI Standards 406 ว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ
ข้อมูลเป้าหมาย	หากบริษัทมีเป้าหมายการจัดการในประเด็นนี้ ผู้จัดทำควรแสดงเป้าหมายดังกล่าวให้ผู้ลงทุนหรือผู้สนใจทั่วไปทราบ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบและติดตามผลการดำเนินงานได้ โดยการเลือกเป้าหมายที่จะนำมาแสดงนั้น ควรเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจทั้งในระยะสั้นและ/หรือระยะยาว และควรระบุหน่วยงานภายในที่รับผิดชอบในการจัดทำและ/หรือติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายดังกล่าว (ถ้ามี) <u>ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย มีดังนี้</u> (โปรดเลือก ☒ เท่าที่ บจ. สามารถนำมาปฏิบัติได้ หรือเท่าที่มีข้อมูล) ☐ เป้าหมายการพัฒนาศักยภาพและสร้างความตระหนักรู้ของพนักงานในประเด็นนี้ ☐ เป้าหมายการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทให้สะท้อนการปฏิบัติตามหลักการในประเด็นนี้มากยิ่งขึ้น ☐ เป้าหมายการส่งเสริมความร่วมมือกับบริษัทคู่ค้า/พันธมิตรเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างเคารพหลักการในประเด็นนี้	บริษัทมีเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อทำให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นอยู่หลายประการ เช่น 4) เป้าหมายแรก บริษัทจะจัดให้มีโครงการ xxxx ขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทและของบริษัทคู่ค้าตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศและเพศสภาพ โดยโครงการนี้จะเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายและทำ workshop เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และตั้งเป้าหมายไว้ว่าภายในปี xxxx พนักงานระดับสูงและกลางจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ xx จะต้องผ่านการฝึกอบรมในโครงการนี้ 5) เป้าหมายที่สอง บริษัทจะปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้สะท้อนการส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพมากยิ่งขึ้น โดยมอบหมายให้แผนกนิติการ/xxx ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท ว่ามีเนื้อหาที่อาจส่งผลกระทบต่อด้านการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศหรือเพศสภาพหรือไม่ หากปรากฏ ก็ให้กำหนดเป็นประเด็นสำหรับคณะกรรมการบริหารบริษัทใช้พิจารณาเพื่อแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมและเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปรับปรุงประเด็นปัญหาดังกล่าวให้ดีขึ้น

ข้อมูลผลการดำเนินงาน	ผู้จัดทำควรอธิบายข้อมูลผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการประเด็นนี้ในรอบปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบการออกนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง โดยควรแสดงข้อมูลอย่างละเอียดในเชิงสถิติเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเปรียบเทียบได้ง่าย <u>ตัวอย่างการแสดงผลการดำเนินงาน มีดังนี้</u> (โปรดเลือก ☒ เท่าที่ บจ. มีข้อมูล) ☐ จำนวนและสัดส่วนของพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ ☐ จำนวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ได้รับการแก้ไข ☐ จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพ/อบรม ☐ จำนวนโครงการและกิจกรรม รวมถึงงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการและกิจกรรมดังกล่าว ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ	ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และ เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพหลายประการ <u>ตัวอย่าง</u> การรับบุคคลเข้าเป็นพนักงานใหม่ของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายทางเพศมากยิ่งขึ้น ดังนี้ <table><tr><th></th><th colspan="3">จำนวนพนักงานใหม่ที่รับในแต่ละปี</th></tr><tr><th></th><th>ชาย</th><th>หญิง</th><th>LGBTI*</th></tr><tr><td>256x</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>256x (รอบปีที่ผ่านมา)</td><td></td><td></td><td></td></tr></table> *ในกรณีที่พนักงานยินยอมให้ระบุ		จำนวนพนักงานใหม่ที่รับในแต่ละปี				ชาย	หญิง	LGBTI*	256x				256x (รอบปีที่ผ่านมา)			
	จำนวนพนักงานใหม่ที่รับในแต่ละปี																	
	ชาย	หญิง	LGBTI*															
256x																		
256x (รอบปีที่ผ่านมา)																		
ข้อเท็จจริง ความเสี่ยง เหตุผล	หากบริษัทและ/หรือบริษัทย่อย อยู่ระหว่างการตรวจสอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ว่าการดำเนินงานของบริษัทและ/หรือบริษัทย่อยอาจมีประเด็นละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับในประเทศนี้ หรือมีกรณีที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้สร้างผลกระทบด้านลบต่อประเด็นนี้ โดยเฉพาะที่ปรากฏเป็นข่าวต่อสาธารณชน ผู้จัดทำควรอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น <u>ตัวอย่างการแสดงผลการดำเนินงาน มีดังนี้</u> (โปรดเลือก ☒ เท่าที่ บจ. มีข้อมูล) ☐ จำนวนข้อร้องเรียนและ/หรือกรณีที่อยู่ระหว่างการตรวจสอบ ☐ ระยะเวลาในการให้ความร่วมมือตรวจสอบ ☐ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบ ☐ ความเสี่ยงและผลของการตรวจสอบพร้อมเหตุผลประกอบ ☐ ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมและต่อบริษัท ☐ มาตรการป้องกันหรือแผนงานที่บริษัทได้ดำเนินการหรือคาดว่าจะดำเนินการเพื่อแก้ไข	ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศและเพศสภาพ ดังปรากฏว่ามีข้อเท็จจริงที่ถูกโพสต์ลงโซเชียลมีเดียว่า การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของบริษัทนั้นมีลักษณะกีดกันบุคคลที่แสดงอัตลักษณ์ว่าอยู่ในกลุ่ม LGBTI จำนวน 2 ราย ซึ่งเหตุการณ์นี้ส่งผลกระทบอย่างมากต่อภาพลักษณ์ของบริษัท ต่อมาเมื่อคณะกรรมการ วลพ. ได้มีหนังสือแจ้งให้บริษัทชี้แจงกรณีที่เกิดขึ้น บริษัทจึงได้ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เป็นอย่างดีในการให้ข้อมูล และได้สั่งการให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องทำความเข้าใจกับพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อป้องกันมิให้เกิดกรณีเช่นนี้อีก และให้พนักงานที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมในโครงการ xxxx เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในประเด็นนี้																



Breakdown of employee headcount by gender

In 2020, 51% of our total employee headcount was female, similar to the year before. Females made up 27% and 25% of the Board and Group Management Committee respectively.



Read more in "Information on employees" on page 49.

Targets: We remain committed to strengthen our efforts in building a diverse and inclusive workforce through deliberately designed learning and culture-building programmes.

HR2-6 Rights of Persons with Disabilities

หน้า 139

HR2-6 – การคุ้มครองสิทธิของคนพิการ

HR2-6.1 – สาระสำคัญ

การคุ้มครองสิทธิของคนพิการมิได้มีรากฐานมาจากสาเหตุที่คนพิการมีข้อจำกัดทางกายภาพ จิตใจ หรือสติปัญญา แต่มีขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคภายนอกที่ส่งผลให้คนพิการประสบอุปสรรคในการดำรงชีวิต เช่น ข้อจำกัดในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก การถูกตีตรา และการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ และเพื่อให้คนพิการสามารถได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป หัวใจสำคัญของการคุ้มครองสิทธิคนพิการ คือการส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างทางกายภาพ การเคารพความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนการพัฒนาและจัดให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการได้ดียิ่งขึ้น ในเรื่องนี้ ผู้ประกอบการธุรกิจสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้หลายวิธี เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการคมนาคมของคนพิการ การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการมองเห็นหรือได้ยิน หรือการจัดให้มีบริการช่วยเหลือหรือปฏิบัติต่อคนพิการอย่างเหมาะสม เพื่อขจัดหรือลดอุปสรรคภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อคนพิการตลอดห่วงโซ่อุปทาน และควรบรรจุประเด็นนี้ไว้ในรายงานด้านความยั่งยืน



กลุ่มผู้พิการร้อง “กสม.”
ถูก [REDACTED] เลือกปฏิบัติ!

HR2-6.2 – มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ในการกำหนดมาตรฐานที่นำมาใช้แสดงข้อมูล ผู้จัดทำควรระบุมาตรฐานภายใต้กฎหมายไทยที่ บจ. ต้องปฏิบัติตามอยู่แล้วเป็นลำดับแรก และพิจารณาระบุมาตรฐานอื่นเพิ่มเติมโดยอ้างอิงจากเอกสารในทางระหว่างประเทศ

มาตรฐานที่กฎหมายไทยกำหนดและ บจ. ต้องปฏิบัติตาม	☐ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ☐ บริษัทมีหน้าที่จัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ตามลักษณะที่กำหนดโดยกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง (มาตรา 37) ☐ กฎกระทรวง กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2564 ☐ บริษัทที่มีอาคารประเภทและลักษณะดังต่อไปนี้ มีหน้าที่ จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา (ข้อ 3) - อาคารที่ให้บริการสาธารณะ ได้แก่ โรงมหรสพ หอประชุม โรงแรม สถานศึกษา หอสมุด อาคารประกอบของสนามกีฬาากลางแจ้ง หรือสนามกีฬาในร่ม ตลาด ห้างสรรพสินค้า ศูนย์การค้า สถานบริการ ฌาปนสถาน ศาสนสถาน พิพิธภัณฑ์สถาน และสถานีขนส่งมวลชน - สถานพยาบาลเอกชน - อาคารที่ประกอบกิจการให้บริการหรือรับดูแลเด็ก ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือคนชรา - สำนักงาน อาคารอยู่อาศัยรวม อาคารชุด หรือหอพัก ที่เป็นอาคารขนาดใหญ่ - อาคารพาณิชย์กรรมหรืออาคารพาณิชย์กรรมประเภทค้าปลีกค้าส่งที่มีพื้นที่สำหรับประกอบกิจการตั้งแต่ 50 ตารางเมตรขึ้นไป - สถานีบริการน้ำมัน สถานีบริการก๊าซปิโตรเลียมเหลว หรือสถานีบริการก๊าซธรรมชาติ ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง” ☐ พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ☐ บริษัทควรสงเคราะห์เด็กพิการ (มาตรา 32)
ตัวอย่างมาตรฐานสากลที่ บจ. อาจใช้อ้างอิงได้ และหาก บจ. นำมาปฏิบัติตามก็จะเป็นการเสริมมูลค่าเพิ่มและแสดงให้เห็นถึงการดำเนินการเพื่อความยั่งยืนที่ดีของ บจ.	☐ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ☐ เป้าหมายที่ 3 ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคน ☐ เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในและระหว่างประเทศ ☐ เป้าหมายที่ 11 สร้างเมืองและตั้งถิ่นฐานที่ปลอดภัย ☐ ปณิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) ☐ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอ และมีสิทธิในหลักประกันยามพิการ หรือปราศจากการดำรงชีพอื่นในสภาวะแวดล้อมนอกเหนือการควบคุมของตน (ข้อ 25(1)) ☐ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (CRPD) ☐ ห้ามการเลือกปฏิบัติใด ๆ เพราะเหตุจากความพิการ และควรประกันให้คนพิการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้งดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสมทั้งปวงเพื่อรับรองให้มีการช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล (ข้อ 5)

สำนักงานพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๓๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนด ลักษณะ หรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษี หรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด



กฎกระทรวง

กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๔

“ข้อ ๓ อาคารประเภทและลักษณะดังต่อไปนี้ ต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนี้

(๑) อาคารที่ให้บริการสาธารณะ ได้แก่ โรงแรม หอประชุม โรงแรม สถานศึกษา หอสมุด อาคารประกอบของสนามบินท่าอากาศยานหรือสนามบินในร่ม ตลาด ห้างสรรพสินค้า ศูนย์การค้า สถานบริการ ฼าปนสถาน ศาสนสถาน พิพิธภัณฑ์สถาน และสถานขนส่งมวลชน

(๒) สถานพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชน

(๓) อาคารที่ประกอบกิจการให้บริการหรือรับดูแลเด็ก ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือคนชรา

(๔) อาคารที่ทำการของส่วนราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย

(๕) สำนักงาน อาคารอยู่อาศัยรวม อาคารชุด หรือหอพัก ที่เป็นอาคารขนาดใหญ่

(๖) อาคารพาณิชย์หรืออาคารพาณิชย์ประเภทค้าปลีกค้าส่งที่มีพื้นที่สำหรับประกอบกิจการตั้งแต่ ๕๐ ตารางเมตรขึ้นไป

(๗) สถานีบริการน้ำมัน สถานีบริการก๊าซปิโตรเลียมเหลว หรือสถานีบริการก๊าซธรรมชาติ ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง”

CONVENTION ON THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES

Article 5 Equality and non-discrimination

Business enterprises

1. States Parties recognize that all persons are equal before and under the law and are entitled **without any discrimination** to the equal protection and equal benefit of the law.

Business enterprises

2. States Parties **shall prohibit all discrimination on the basis of disability** and guarantee to persons with disabilities equal and effective legal protection against discrimination on all grounds.

Business enterprises

3. In order to promote equality and eliminate discrimination, States Parties **shall take all appropriate steps to ensure that reasonable accommodation** is provided.

4. Specific measures which are necessary to accelerate or achieve de facto equality of persons with disabilities shall not be considered discrimination under the terms of the present Convention.

Article 9 Accessibility

1. To enable persons with disabilities to live independently and participate fully in all aspects of life, States Parties shall take appropriate measures to **ensure to persons with disabilities access, on an equal basis with others**, to the physical environment, to transportation, to information and communications, including information and communications technologies and systems, and to other facilities and services open or provided to the public, both in urban and in rural areas. These measures, which shall include the identification and elimination of obstacles and barriers to accessibility, shall apply to, inter alia:

(a) Buildings, roads, transportation and other indoor and outdoor facilities, including schools, housing, medical facilities and workplaces;

(b) Information, communications and other services, including electronic services and emergency services.

ประเด็น	คำแนะนำการแสดงผลข้อมูล	ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูล
ที่มา/แนวคิด	ผู้จัดทำควรเริ่มแสดงผลข้อมูลด้วยการอธิบายที่มาและแนวคิดของการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในประเด็นนี้ โดยสามารถอ้างอิงถึงแนวคิดการประกอบกิจการธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน และเอกสารทางด้านสิทธิมนุษยชนในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ตลอดจนหลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติที่จัดทำโดยองค์การระหว่างประเทศหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ ตลอดจนหน่วยงานหรือสถาบันของต่างประเทศซึ่งเป็นที่ยอมรับ	บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนการคุ้มครองสิทธิของพนักงาน ด้วยบริษัทตระหนักดีว่าบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะมีความพิการหรือไม่ ต่างมีความเสมอภาคกันภายใต้กฎหมาย และเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสินค้าและบริการของบริษัทบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับผู้อื่น อันเป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายภายในกำหนด และมาตรฐานในทางระหว่างประเทศต่าง ๆ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของพนักงาน ตลอดจนมาตรฐานสากลของ OECD และ หอการค้านานาชาติ อีกด้วย
ข้อมูลเป้าหมาย	หากบริษัทมีเป้าหมายการจัดการในประเด็นนี้ ผู้จัดทำควรแสดงผลเป้าหมายดังกล่าวให้ผู้ลงทุนหรือผู้สนใจทั่วไปทราบ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบและติดตามผลการดำเนินงานได้ โดยการเลือกเป้าหมายที่จะนำมาแสดงนั้น ควรเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจทั้งในระยะสั้นและ/หรือระยะยาว และควรระบุหน่วยงานภายในที่รับผิดชอบในการจัดทำและ/หรือติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมายดังกล่าว (ถ้ามี) ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย มีดังนี้ (โปรดเลือก ☒ เท่าที่ บจ. สามารถนำมาปฏิบัติได้ หรือเท่าที่มีข้อมูล) ☐ เป้าหมายการพัฒนาศักยภาพและสร้างความตระหนักรู้ของพนักงานในประเด็นนี้ ☐ เป้าหมายการส่งเสริมความร่วมมือกับบริษัทคู่ค้า/พันธมิตรเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างเคารพหลักการในประเด็นนี้ ☐ เป้าหมายการพัฒนา/ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของบริษัทเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ☐ เป้าหมายการพัฒนา/ปรับปรุงสินค้าและผลิตภัณฑ์ให้เหมาะสมกับการใช้งานของพนักงาน ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ	บริษัทมีเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิของพนักงานให้เข้าถึงสินค้าและบริการของบริษัท หลายประการ เช่น 1) เป้าหมายแรก บริษัทวางแผนจะพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างกายภาพของอาคารให้รองรับการใช้งานของพนักงานมากขึ้น เพิ่มเติมจากมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด โดยภายในปี xxxx โครงสร้างกายภาพของอาคารไม่น้อยกว่าร้อยละ xx จะต้องดำเนินการสร้างให้แล้วเสร็จเพื่อรองรับการใช้งานของพนักงาน 2) เป้าหมายที่สอง บริษัทวางแผนจะพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ของบริษัทให้รองรับการใช้งานของพนักงานมากขึ้น โดยบริษัทได้ตั้งฝ่ายนวัตกรรม/xxxx เพื่อทำหน้าที่ค้นคว้าวิจัยและพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ โดยตั้งเป้าหมายไว้ว่าภายในปี xxxx บริษัทจะสามารถเปิดตัวผลิตภัณฑ์ดังกล่าวได้

ข้อมูลผลการดำเนินงาน	ผู้จัดทำควรอธิบายข้อมูลผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการประเด็นนี้ในรอบปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบการออกนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง โดยควรแสดงข้อมูลอย่างละเอียดในเชิงสถิติเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเปรียบเทียบได้ง่าย <u>ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูลผลการดำเนินงาน มีดังนี้</u> (โปรดเลือก ☒ เท่าที่ บจ. มีข้อมูล) ☐ จำนวนและสัดส่วนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของบริษัทเพื่อรองรับการใช้งานของคนพิการ ☐ จำนวนสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงเพื่อรองรับการใช้งานของคนพิการ ☐ จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพ/อบรมเพื่อให้สามารถดูแลลูกค้าที่เป็นคนพิการได้ ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ	ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และ เป้าหมายที่มุ่งคุ้มครองสิทธิของคนพิการ หลายประการ <u>ตัวอย่าง</u> การปรับปรุงห้องน้ำเพื่อรองรับการใช้งานของคนพิการ <table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="3">จำนวนห้องน้ำสำหรับคนพิการ</th></tr><tr><th>ปรับปรุงเสร็จแล้ว</th><th>อยู่ระหว่างปรับปรุง</th><th>มีแผนจะปรับปรุง</th></tr><tr><td>256x</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>256x (รอบปีที่ผ่านมา)</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		จำนวนห้องน้ำสำหรับคนพิการ			ปรับปรุงเสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างปรับปรุง	มีแผนจะปรับปรุง	256x				256x (รอบปีที่ผ่านมา)			
	จำนวนห้องน้ำสำหรับคนพิการ																
	ปรับปรุงเสร็จแล้ว	อยู่ระหว่างปรับปรุง	มีแผนจะปรับปรุง														
256x																	
256x (รอบปีที่ผ่านมา)																	
ข้อเท็จจริงความคืบหน้าเหตุผล	หากบริษัทและ/หรือบริษัทย่อย อยู่ระหว่างการตรวจสอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ว่าการดำเนินงานของบริษัทและ/หรือบริษัทย่อยอาจมีประเด็นละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับในประเด็นนี้ หรือมีกรณีที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้สร้างผลกระทบด้านลบต่อประเด็นนี้ โดยเฉพาะที่ปรากฏเป็นข่าวต่อสาธารณชน ผู้จัดทำควรอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น <u>ตัวอย่างการแสดงผลข้อมูลผลการดำเนินงาน มีดังนี้</u> (โปรดเลือก ☒ เท่าที่ บจ. มีข้อมูล) ☐ จำนวนข้อร้องเรียนและ/หรือกรณีที่อยู่ระหว่างการตรวจสอบ ☐ ระยะเวลาในการให้ความร่วมมือตรวจสอบ ☐ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบ ☐ ความคืบหน้าและผลของการตรวจสอบพร้อมเหตุผลประกอบ ☐ ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคมและต่อบริษัท ☐ มาตรการป้องกันหรือแผนงานที่บริษัทได้ดำเนินการหรือคาดว่าจะดำเนินการเพื่อแก้ไข ☐ ผลการดำเนินการแก้ไข ☐ ข้อร้องเรียนที่เป็นที่ยุติแล้ว	ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้รับข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่เป็นผู้พิการจำนวน xx กรณี ว่าอาคารสถานที่ของบริษัทยังไม่เอื้ออำนวยให้คนพิการสามารถเข้าใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ เช่น ไม่มีที่จอดรถสำหรับคนพิการ ไม่มีทางลาดสำหรับวีลแชร์ บริษัทจึงได้ทำการสำรวจสภาพแวดล้อมทางกายภาพของบริษัทเพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยได้จ้างบริษัท xxx เพื่อออกแบบและรับเหมาก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมให้แก่ลูกค้าที่เป็นคนพิการ และคาดว่าจะการปรับปรุงทุกส่วนจะแล้วเสร็จภายในปี xxxx															



Accessibility

We ensure that our facilities and services are accessible to everyone regardless of disability, capability or technology. We are continuously optimizing our websites as well as our e-banking and mobile banking platforms to fit the requirements for an AA rating for accessibility (i.e., WCAG 2.0). All cash machines have access key buttons and PIN keypads that are equipped for the visually impaired. Additionally, all ATMs are enabled with voice output through clients' headphones, covering all functions including cash deposits. Around 100 ATMs are positioned especially for people with restricted mobility. All 30 of our free-standing cash machines correspond to recommendations made by the Americans with Disabilities Act Accessibility Guidelines (ADAAG).

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆประเด็นพื้นฐานที่ บจ. ควรแสดงข้อมูล

- ☐ HR1-1 การสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศสภาพ
- ☐ HR1-2 การคุ้มครองสิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย
- ☐ HR1-3 การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล

ประเด็นเพิ่มเติมที่ บจ. อาจแสดงข้อมูล เพื่อแสดงให้เห็นถึงการจัดการที่ดียิ่งขึ้น

- ☐ HR2-1 การคุ้มครองสิทธิของชุมชนท้องถิ่น
- ☐ HR2-2 การคุ้มครองสิทธิของชนกลุ่มน้อย
- ☐ HR2-3 การคุ้มครองสิทธิในการได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองประโยชน์จากงานสร้างสรรค์
- ☐ HR2-4 การคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและฉลาก
- ☐ HR2-5 การคุ้มครองสิทธิของเด็ก
- ☐ HR2-6 การคุ้มครองสิทธิของคนพิการ
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ

HR1-2 Right to Health and Safety

- พระราชบัญญัติความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551
 - ผู้ประกอบการมีหน้าที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อผู้เสียหายในความเสียหายที่เกิดจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย และสินค้าได้มีการขายให้แก่ผู้บริโภคแล้ว ไม่ว่าความเสียหายนั้นจะเกิดจากการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อของผู้ประกอบการหรือไม่ก็ตาม (มาตรา 5)
 - ผู้ประกอบการไม่สามารถอ้างข้อตกลงระหว่างผู้บริโภคกับผู้ประกอบการที่ได้ทำไว้ล่วงหน้าก่อนเกิดความเสียหายและประกาศหรือคำแจ้งความของผู้ประกอบการเพื่อยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดชอบของผู้ประกอบการต่อความเสียหายอันเกิดจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย เพื่อเป็นข้อยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดชอบได้ (มาตรา 9)

บริษัทมีเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อให้สินค้าและผลิตภัณฑ์ของบริษัททุกชิ้นมีความปลอดภัยและเป็นไปตามมาตรฐานทางอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 1) เป้าหมายแรก บริษัทมีโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและความรู้ของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างน้อย xx โครงการต่อปี เพื่อให้พนักงานฝ่ายผลิตทุกรายได้รับความรู้และวิทยาการที่ทันสมัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินการผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้
- 2) เป้าหมายที่สอง บริษัทมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการผลิต เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน xxxxxx ด้วยการนำเครื่องจักรรุ่น xxx ซึ่งใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและได้รับการยอมรับเป็นการทั่วไป จำนวน xx เครื่องมาทดแทนเครื่องจักรที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบัน ในอัตราส่วน เครื่องใหม่:เครื่องเก่า ที่ xx:xx เพื่อให้สินค้าและผลิตภัณฑ์ของบริษัททุกชิ้นมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

- GRI 416: Customer Health and Safety
 - บริษัทควรรายงานข้อมูลเกี่ยวกับ (Disclosure GRI 416-1)
 - ก. จำนวนสินค้าหรือบริการที่มีการประเมินผลกระทบด้านสุขภาพและความปลอดภัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาในอนาคต
 - บริษัทควรรายงานข้อมูลเกี่ยวกับ (Disclosure GRI 416-2)
 - ก. จำนวนกรณีที่มีการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเชิงสมัครใจ (voluntary codes) ที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสุขภาพและความปลอดภัยของสินค้าและผลิตภัณฑ์ ในรอบการรายงาน
 - กรณีการฝ่าฝืนข้อบังคับอันส่งผลให้บริษัทถูกลงโทษหรือเสียค่าปรับ
 - กรณีการฝ่าฝืนข้อบังคับอันส่งผลให้บริษัทได้รับการตักเตือน
 - กรณีการไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเชิงสมัครใจ
 - ข. หากบริษัทไม่พบกรณีการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเชิงสมัครใจ ให้บริษัทระบุชี้แจงอย่างสั้น ๆ

ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และ เป้าหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและผลิตภัณฑ์ของบริษัท หลายประการ

ตัวอย่าง

จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าและผลิตภัณฑ์เทียบกับจำนวนสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขในรอบปีถัดไป ดังนี้

	จำนวนสินค้า/ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการร้องเรียน	จำนวนสินค้า/ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขในรอบปีถัดไป
256x		
256x (รอบปีที่ผ่านมา)		

ตัวอย่าง

จำนวนเครื่องจักรสำหรับการผลิตที่บริษัทนำเข้ามาใหม่เพื่อทดแทนเครื่องจักรรุ่นเก่าที่ใช้งานมานาน

	เครื่องจักรเดิม	เครื่องจักรใหม่
256x		
256x (รอบปีที่ผ่านมา)		



HR1-3 Right to Privacy

- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (*ถูกเลื่อนการใช้บังคับโดย พระราชกฤษฎีกากำหนดหน่วยงานและกิจการที่ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2564 จนถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2565)
- บริษัทในฐานะผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลจะกระทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไม่ได้ เว้นแต่ลูกค้าในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ให้ความยินยอมไว้ก่อนหรือในขณะนั้น หรือเว้นแต่กฎหมายให้กระทำได้ (มาตรา 19)
- บริษัทจะต้องทำการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไว้ก่อนหรือในขณะที่เก็บรวบรวมเท่านั้น (มาตรา 21)
- บริษัทสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลได้เท่าที่จำเป็นภายใต้วัตถุประสงค์อันชอบด้วยกฎหมายของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล (มาตรา 22)

บริษัทมีเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น หลายประการ เช่น

- 1) บริษัทมีเป้าหมายที่จะนำระบบ xxxxx ซึ่งเป็นระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัย มีความปลอดภัย และได้รับการยอมรับจากบริษัทชั้นนำในหลายประเทศ เพื่อนำมาใช้จัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าบริษัท โดยตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะเริ่มดำเนินการถ่ายโอนข้อมูลให้ได้ร้อยละ xx ของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าทั้งหมดที่บริษัทจัดเก็บ ภายในไตรมาสแรกของปีถัดไป



- GRI 418: Customer Privacy
 - บริษัทควรรายงานข้อมูลเกี่ยวกับ (Disclosure GRI 418-1)
 - ก. จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับซึ่งเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิในความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของผู้บริโภค โดยอาจแบ่งเป็น
 - ข้อร้องเรียนที่ได้รับจากภายนอกบริษัท
 - ข้อร้องเรียนจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล
 - ข. จำนวนกรณีข้อมูลที่บุคคลรั่วไหล ถูกขโมย หรือสูญหาย
 - ค. หากบริษัทไม่พบกรณีข้อร้องเรียนใด ๆ ให้บริษัทระบุชี้แจงอย่างสั้น ๆ

ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และ เป้าหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หลายประการ ดังนี้

ตัวอย่าง

การส่งพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อจัดการข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากล

	ไตรมาส (คน)			
	Q1	Q2	Q3	Q4
256x				
256x (รอบปีที่ผ่านมา)				

HR2-1 Right of Local Communities

☐ OECD MNE Guidelines

- ☐ บริษัทควรสนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถพัฒนาศักยภาพของตนด้วยการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับบริษัทผ่านกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Chapter II Para.3)

☐ ICC Advertising and Marketing Communications Code

- ☐ ในการสื่อสารด้านการตลาด บริษัทควรหลีกเลี่ยงการละเมิดชุมชนท้องถิ่น ด้วยการเคารพบรรทัดฐานของสังคม วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และควรมีมาตรการดำเนินการเพื่อให้การสื่อสารด้านการตลาดเป็นไปอย่างรับผิดชอบต่อสังคม (Article C10)

☐ GRI 413: Local Communities

- ☐ บริษัทควรรายงานข้อมูลเกี่ยวกับ (Disclosure GRI 413-1)
 - ก. จำนวนการดำเนินการที่มีการร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น การประเมินผลกระทบ และ/หรือ โครงการพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งรวมถึง



บริษัทมีเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นที่บริษัทประกอบกิจการอยู่ หลายประการ เช่น

- 1) เป้าหมายแรก บริษัทวางแผนจะจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะ xxx เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลางประสานระหว่างบริษัทและชุมชนท้องถิ่น เพื่อทราบความเข้าใจและประเมินผลกระทบจากการประกอบกิจการของบริษัทที่มีต่อชุมชนท้องถิ่น ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม
- 2) เป้าหมายที่สอง บริษัทวางแผนจะจัดตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างบริษัทและตัวแทนของชุมชนท้องถิ่น เพื่อปรึกษาหารือในประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น และรับฟังปัญหาตลอดจนหาวิธีการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น

ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และ เป้าหมายที่มุ่งพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและชุมชนท้องถิ่นที่บริษัทประกอบกิจการอยู่หลายประการ

ตัวอย่าง

การจัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานระหว่างบริษัทและชุมชนท้องถิ่น ดังนี้

	ตัวแทนจากชุมชนท้องถิ่น	ตัวแทนจากบริษัท
คณะกรรมการ A		
คณะกรรมการ B		

HR2-4 Right to Information

- ☐ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ.2522
 - ☐ ผู้ประกอบธุรกิจต้องขายหรือเสนอขาย หรือเข้าทำความตกลงเพื่อขายหรือนำเสนอด้วยวิธีการโฆษณาหรือวิธีการอื่นใด หรือนำออกวางตลาด ซึ่งสินค้าที่มีความปลอดภัย โดยจะต้องนำเสนอสินค้าด้วยการติดฉลาก คำเตือน และข้อกำหนดต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้ การกำจัด และการทำลาย และข้อบ่งชี้หรือข้อสารสนเทศใด ๆ เกี่ยวกับสินค้า รวมถึงการโฆษณาสินค้า (มาตรา 29/2)
 - ☐ ผู้ประกอบธุรกิจซึ่งเป็นผู้ขายหรือผู้ซื้อเพื่อขายต่อสินค้าหรือผู้ซื้อสินค้าเพื่อนำออกให้บริการ ต้องจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงต่ออันตรายอันเนื่องมาจากสินค้าที่ขายหรือสินค้าที่นำออกให้บริการที่ตนได้มาจากผู้ผลิต ผู้ส่งหรือนำเข้ามาในราชอาณาจักร ผู้ขาย หรือผู้ซื้อเพื่อขายต่อซึ่งสินค้า และข้อมูลหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องที่อยู่ในความครอบครองของตน โดยส่งต่อให้ผู้ซื้อหรือผู้บริโภคได้ทราบ และเก็บรักษาเอกสารที่จำเป็นเพื่อการติดตามแหล่งที่มาของสินค้าที่ขายหรือสินค้าที่นำออกให้บริการ เช่น ชื่อและรายละเอียดของผู้ผลิต ผู้ส่งหรือนำเข้ามาในราชอาณาจักรไทย ผู้ขาย หรือผู้ซื้อเพื่อขายต่อสินค้าที่ขายหรือสินค้าที่นำออกให้บริการนั้นไว้ และส่งมอบเอกสารดังกล่าวเมื่อคณะกรรมการว่าด้วยความปลอดภัยได้มีหนังสือเรียกให้ส่ง (มาตรา 29/5)

- ☐ OECD MNE Guidelines
 - ☐ บริษัทควรให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และตรวจสอบได้ แก่ลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าจะสามารถเปรียบเทียบและตัดสินใจอย่างมีข้อมูลครบถ้วน เช่น ข้อมูลด้านราคา ส่วนประกอบ วิธีการใช้อย่างปลอดภัย ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษา การจัดเก็บ และการกำจัดสินค้าและบริการ
- ☐ ICC Advertising and Marketing Communications Code
 - ☐ ในการสื่อสารด้านการตลาด หากบริษัทได้สนับสนุนทางการเงินเพื่อการรื้อฟื้นสินค้า บริษัทควรเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสให้แก่ผู้บริโภค โดยอาจจัดให้รูปภาพ เสียง ข้อความ มีลักษณะที่ผู้บริโภคสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน (Article C1)
- ☐ GRI 417: Marketing and Labeling
 - ☐ บริษัทควรรายงานข้อมูลเกี่ยวกับ (Disclosure GRI 417-1)
 - ก. ข้อมูลเกี่ยวกับฉลากสินค้าและบริการ ที่บริษัทได้มีกระบวนการกำหนดให้ต้องระบุ
 - (i) ที่มาของส่วนประกอบของสินค้าหรือบริการ

บริษัทมีเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อให้ลูกค้าทราบถึงข้อมูลสินค้าและบริการของบริษัทอย่างโปร่งใสและครบถ้วน หลายประการ ดังนี้

- 1) เป้าหมายแรก บริษัทวางแผนที่จะปรับปรุงการให้ข้อมูลสินค้าและบริการของบริษัท โดยมอบหมายให้ฝ่าย xxx ทำหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ว่าฉลากผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไร และสามารถปรับปรุงเพื่อให้สามารถแสดงข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้นได้หรือไม่ โดยตั้งเป้าหมายไว้ว่าภายในปีถัดไป บริษัทจะได้ปรับปรุงฉลากผลิตภัณฑ์ของบริษัทเป็นจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ xx ของผลิตภัณฑ์ทั้งหมดของบริษัท
- 2) เป้าหมายที่สอง บริษัทวางแผนที่จะปรับปรุงการนำเสนอผลิตภัณฑ์ของบริษัทบนสื่อออนไลน์ โดยได้มอบหมายให้ฝ่าย xxx ทำหน้าที่ประสานกับฝ่าย xxx (หรือบริษัทรับจัดทำสื่อออนไลน์ xxx) เพื่อกำหนดแนวทางการ

ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และ เป้าหมายที่มุ่งปรับปรุงการนำเสนอข้อมูลบนฉลากและบนสื่อโฆษณาของบริษัทให้โปร่งใส ครบถ้วน และชัดเจนมากยิ่งขึ้น หลายประการ

ตัวอย่าง

จำนวนฉลากผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่ได้รับการปรับปรุง ดังนี้

	จำนวนฉลากผลิตภัณฑ์ (จากจำนวนทั้งหมด x ขึ้น)		
	ปรับปรุงแล้ว	อยู่ระหว่างการปรับปรุง	ยังไม่ได้รับการปรับปรุง
256x			
256x (รอบปีที่ผ่านมา)			



Key Takeaways – R E S P E C T

- **R**eporting จัดทำรายงาน (ผู้ช่วย ไม่ใช่ ภาระ)
- **E**valuation ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ(ทุกปี)
- **S**takeholders ไม่ลืมผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด
- **P**olicy นโยบายจากผู้บริหารต้องชัดเจนและสื่อสารทั่วถึง
- **E**ffectiveness การดำเนินการ/เยียวยา ต้องมีประสิทธิภาพ
- **C**onsultation หารือกับผู้มีส่วนได้เสีย/ผู้เกี่ยวข้อง
- **T**ransparent ดำเนินการอย่างโปร่งใส เปิดเผย ถูกต้อง

Knowing and Showing

not

Naming and Shaming

จบประเด็นสิทธิมนุษยชน