



MARINE ASSET PROTECTION SECURITY GUARD

บริษัท รักษาความปลอดภัย
มารีน แอชเช็ท โปรเทคชั่น จำกัด

นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

บริษัท รักษาความปลอดภัย มารีเนอ แอชเช็ท โปรเทคชั่น จำกัด ยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้ การปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

1. วัตถุประสงค์

1.1 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรม การดำเนินธุรกิจของบริษัท

1.2 ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

2. ขอบเขต

นโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ของบริษัทฯ โดยให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้มุ่งหวังให้ลูกค้า ตัวแทนจำหน่าย หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

3. หน้าที่และความรับผิดชอบ

3.1 คณะกรรมการบริษัท กำหนดนโยบายการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันการละเมิด สิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัท จึงกำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน เป็นจรรยาบรรณในการ ดำเนินธุรกิจ

3.2 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมทั้งปรับปรุงแนวทาง เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4. มาตรการดำเนินการ

4.1 บริษัทสื่อสารแนวคิดและวัตถุประสงค์สร้างความรู้ความเข้าใจด้านการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สื่อสารผ่านกระบวนการ การอบรมพนักงาน กลุ่มไลน์มารีนสัมพันธ์ฯ

4.2 บริษัทได้จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน ดังนี้

- ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการสร้าง กระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง รับผิดชอบต่อสังคมและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ
- ประเมินผลกระทบด้านการปฏิบัติด้าน แรงงาน โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสีย
- มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนดมาตรการป้องกันและแนว ทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร
- เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข
- สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยา ตลอดจนวิธีการจัดการ ผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบและสาธารณะ
- รับฟังความคิดเห็นจากทุกส่วน



ISO 9001/2015 /14001 Certified
มุ่งมั่นเป็นผู้นำ ด้านบริการรักษาความปลอดภัย
โดยให้บริการอย่างมีคุณภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า

T. +66(2) 583 3547 8, +66(2) 962 0710 - 11
F. +66(2) 584 2712
49/77 ง, 49/77 ฉ, 49/77 ซ, หมู่ 2 ซ.ต้นแทน ถ.แจ้งวัฒนะ
ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120



- จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและการเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านปฏิบัติด้านแรงงาน
- รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

5. แนวปฏิบัติด้านแรงงาน

5.1 การเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน

5.2 จัดให้บุคลากรมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด

5.3 จัดให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อน ประจำปีโดยได้รับ

ค่าจ้างเต็มจำนวน ตามกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ

5.4 การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

5.5 แรงงานบังคับ : ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ งานหรือบริการทุก ชนิดซึ่ง บังคับเอาจากบุคคลใดๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนี้ไม่ได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้ สมัครใจทำไม่บังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช้ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้การไม่ จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึง ไม่เรียกเก็บเงินหรือเก็บ ขีดเอกสารประจำตัวใดๆของ พนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

5.6 ไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

5.7 จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่ กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

5.8 จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน

5.9 ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงการทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจาก อคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน

5.10 เลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ความพิการ ศาสนา โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร

5.11 พัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติโดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของ ตำแหน่งนั้นๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

5.12 กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้

5.13 เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่าง โปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อให้ พนักงาน สามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน

5.14 กระบวนการ โอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคใน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพและไม่เลือก ปฏิบัติ

5.15 การให้ออกจากงานนั้นต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ใช้ ประเมิน หรือมี การกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษโดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ ได้วินิจฉัยโดยแพทย์ หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ

5.16 บริษัทจะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนการไม่ใช้แรงงานเด็ก และจะไม่ให้หรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่ เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย



5.18 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง บริษัทจะไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายที่กฎหมายกำหนด จะจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิงเพราะจากการมีครรภ์

5.19 แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสภาพการจ้างที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง ป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน สวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการทบทวน พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

5.20 แนวทางการปฏิบัติด้านความรับผิดชอบดูแลลูกจ้างเกี่ยวกับการถูกคุกคามและหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกิดดีกัน และมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของกลุ่มบริษัทถูกคุกคามและถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด รวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากลูกจ้างถูกคุกคาม หรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทจะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องที่กระทำผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทอย่างเคร่งครัด

5.21 ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอื่นๆ

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา เนมี)

กรรมการผู้จัดการ

วันที่ 1 มกราคม 2567