

Ethical Labor Management Policy

นโยบายการบริหารแรงงานอย่างมีจริยธรรม

บริษัท พัทยาฟู้ดอินดัสตรี จำกัด ตระหนักดีว่าพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญที่จะดำเนินการและดูแลให้พนักงานทุกคนได้รับการเคารพสิทธิและคุ้มครองให้อยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน มุ่งมั่นที่จะดูแลสวัสดิภาพและการจ้างงานอย่างเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานมีความสุขและความปลอดภัยสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ทั้งนี้ นโยบายการบริหารแรงงานอย่างมีจริยธรรมของบริษัทกำหนดให้สอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ได้แก่ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) รวมทั้งกฎหมายแรงงานของประเทศ หลักปฏิบัติตามมาตรฐานสากลและข้อกำหนดของลูกค้า เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน บนพื้นฐานการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โดยนโยบายนี้ใช้กับพนักงานทุกคนของบริษัท รวมถึงคู่ค้าทางธุรกิจ บริษัทฯ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

Pataya Food Industries Limited recognizes that the employees are served as a key factor in driving business towards the organization's success and sustainable growth. The company, therefore, ensures that every of our employees shall be treated with caring and fairness on respect for human rights and commitment in strengthening of the employee happiness and safety to enhance the employee value and work motivation in full potential.

Our ethical labor management policy is defined in line with the standards for human right that The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, including Thai Labor Laws, the International Standards and Customer's Code of Conduct to promote quality of life and employee engagement to comply with human rights this policy applies to employees of the company and its supply chain as following practices:

1. การใช้แรงงานบังคับ (Forced Labor)

บริษัทไม่สนับสนุนหรือกระทำการให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ การค้ามนุษย์ หรือรูปแบบอื่นๆ ที่ขาดความสมัครใจในการทำงาน และจะไม่มี การเรียกเก็บเงินประกันหรือเอกสารประจำตัวใดๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นกรณีที่กฎหมายอนุญาตให้ดำเนินการได้เท่านั้น

The company shall not support nor commit any form of forced labor, human trafficking or any other form, as well as the case lacking of willingness to work. No employee guarantee deposit nor identification documents shall be collected unless permitted by law.

2. แรงงานเด็ก (Child Labor)

บริษัทไม่มีการจ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าทำงาน หรือมีอายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานในประเทศนั้นๆ ทั้งนี้ในกระบวนการรับสมัครและจ้างงานระบุอายุขั้นต่ำไว้ชัดเจน รวมทั้งวิธีการตรวจสอบอายุของพนักงาน ซึ่งจะต้องแสดงบัตรประจำตัวประชาชนหรือหนังสือเดินทางที่ออกโดยรัฐบาล และหรือใบอนุญาตทำงาน เพื่อให้มีการตรวจสอบอายุและความถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

The company shall not employ any employee(s) under 18 years of age or under the minimum age as specified in the Labor Law of that country for employment, together with effective recruitment process of age verification such as an identification card, government-issued passport and/or work permit.

3. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ (Wages Benefit and Employment Contracts)

บริษัทจะจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ซึ่งรวมถึงค่าล่วงเวลาและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน หรือตามข้อตกลงการจ่ายค่าตอบแทนที่มีการทำสัญญาร่วมกัน อีกทั้งต้องเป็นภาษาที่พนักงานเข้าใจได้ ตรงตามเวลาที่กำหนด และจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

The company shall provide a total compensation package that includes wage overtime pay and fringe benefits in compliance with legal requirements and/or to be established by the mutual agreements. This employment contract shall be also made out in a “common language”, understood by every employee and on its specified-time. There shall not be any deductions from employees’ wages unless the law states otherwise.

4. ชั่วโมงการทำงาน (Working Hours)

บริษัทกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดปกติสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ในทุกสัปดาห์ และดูแลให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งต้องอยู่บนพื้นฐานความสมัครใจ

The company shall comply with applicable laws, with working hours required no excess of 48 hours per week and shall provide with at least one day-off for every 7-day period on average and overtime hours shall be monitored accordingly and legally. All overtime working is on a voluntary basis.

5. การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมด้วยการให้เกียรติ (Discrimination/Harassment and abuse)

บริษัทให้ความเคารพในความแตกต่างและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีลัทธิของพนักงานอันเนื่องมาจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการหรือทุพพลภาพ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความคิดทางการเมือง สถานภาพเกี่ยวกับการสมรส นอกจากนี้จะกำหนดมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ และแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าว

The company shall respect the differences and treat each employee with an equal dignity and respect, no discrimination regardless of race, national origin, color, ancestry, religion, gender, age, physical disability, union membership, political thinking or marital status. In addition, it shall establish the measurements and preventives on harassment to any sexual, physical, or psychological.

6. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Health and Safety)

บริษัทส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง พนักงานได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย พร้อมทั้งจัดเตรียมอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเหมาะสมและพอเพียง จัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน รณรงค์เพื่อให้พนักงานตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

The company shall promote, support and continuously improve to create a safe working environment and to prevent on the impacts towards the health of employees and concerning parties. Employees shall be taken safety training along with appropriate and sufficient safety tools and equipment. The company shall prepare the safety instructions & manual and together with employee campaigns for enhancing the safety awareness.

7. เสรีภาพในการสมาคม การจัดตั้งและ/หรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรอง (Freedom of association /membership, Labor Union and participation in negotiations)

บริษัทเคารพสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในการสมาคม เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน หรือ รวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย รวมถึงการเข้าร่วมในกระบวนการเจรจาต่อรองตามขั้นตอนของกฎหมาย อีกทั้งรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับอย่างเสมอภาค

The company shall respect the employees' right and freedom to join the Labor Union, membership of any kinds of lawful associations and to participate in all negotiations in accordance with the legal procedures. In addition, the company shall appreciate suggestions and feedback from employees equally at all levels.

8. กลไกการรายงานกรณีฝ่าฝืนแนวทางบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Grievance mechanisms)

บริษัทส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ดังนี้

The company shall promote respect for human rights throughout the organization as well as to build confidence that all employees and stakeholders are entitled to fair treatment, protection and respect for fundamental rights equally and fairly details as follow;

- พนักงานทุกคนต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท

All employees shall respect and comply with the company's rules and regulations.

- สนับสนุนให้มีการรายงานการละเมิดหรือผิดไปจากนโยบายนี้ หรือผิดจรรยาบรรณ พนักงานหรือผู้มีส่วนได้เสียสามารถรายงาน โดยไม่ต้องกังวลใจ

The company shall support of speaking up for our employees and stakeholders without any fear of retaliation against those who report actual or suspected breaches.

- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงกิจกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการแก้ไขอย่างเหมาะสม

The company shall monitor and assess regularly the risks to impacts on human right as well as providing appropriate risk management guidelines and control measurements.

- มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนหลังจากที่ได้รับแจ้งจากพนักงาน หรือผู้มีส่วนได้เสีย รายงานต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อดำเนินการบรรเทา แก้ไขผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

The company shall establish process for investigating allegations and violations upon receiving grievance reports from the employee(s) or stakeholders as well as reporting to the top management for pursuing effective solutions to mitigate any adverse human rights impacts.

ประกาศ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566

Announced on February 24, 2023



(Mr.Vichit Anathep)

Managing Director