

นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน)

ฉบับปรับปรุง 2569

นโยบายสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ตระหนักถึงการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล ตลอดจนสังคมและชุมชน รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติภายใต้กรอบของกฎหมาย สอดคล้องหลักการสิทธิมนุษยชนสากล ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) โดยบริษัทฯ มุ่งมั่นแนบนโยบาย หลักการ และกรอบสากลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล และป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการทำงาน คณะกรรมการจึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม อาทิ ผู้ถือหุ้น นักลงทุน พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า ชุมชน ดังนั้น บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติ ครอบคลุมสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนบังคับใช้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องโดยครอบคลุมทุกกิจกรรมในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยนโยบายนี้ยังครอบคลุมกลุ่มเสี่ยง ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. นิยามคำศัพท์

- **สิทธิมนุษยชน (Human Rights)** หมายความว่า สิทธิที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึง ไม่ละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน และไม่เลือกปฏิบัติโดยแบ่งแยกในเรื่องของเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ภาษา สีผิว เพศ อายุ การศึกษา สภาวะทางร่างกาย สถานะทางสังคม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ รวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิต ความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองทั้งความคิดและการกระทำที่ไม่มีการล่วงละเมิด โดยได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและสนธิสัญญาระหว่างประเทศ
- **พนักงาน** หมายถึง พนักงานและคนทำงานทุกระดับ ตามกฎและข้อบังคับในการทำงานของบริษัทฯ
- **คู่ค้า** หมายถึง ผู้ขายสินค้า ผู้รับจ้าง และ/หรือผู้ให้บริการ ทั้งที่เป็นนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาแก่บริษัทฯ และ/หรือบุคคลที่มีการตกลงร่วมในการทำงานกับบริษัทฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน

- **ผู้ถือหุ้น** หมายถึง ผู้ถือหุ้นของ บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน)

3. นโยบาย

บริษัทฯ มีแนวทางในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน ป้องกันการกระทำหรือดำเนินการใดๆที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย ซึ่งรวมถึง

- การปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ (ทั้งการล่วงละเมิดทางเพศและการล่วงละเมิดในรูปแบบอื่น) โดยครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- การหลีกเลี่ยงการดำเนินธุรกิจที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีการประเมินความเสี่ยง กำกับดูแลผู้เกี่ยวข้อง และจัดให้มีกลไกป้องกันและแก้ไขผลกระทบอย่างเหมาะสม
- การเคารพและสนับสนุนสิทธิเสรีภาพของพนักงานทุกคนในการแสดงความคิดเห็น การรวมกลุ่ม และการเจรจาต่อรองร่วมกัน โดยปฏิบัติตามกฎหมายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเคร่งครัด รวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรของบริษัท เคารพและสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
- การสื่อสาร ให้ความรู้ และเผยแพร่เพื่อทำความเข้าใจในหลักการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรของบริษัทฯ อย่างทั่วถึงในทุกหน่วยงานและทุกพื้นที่การดำเนินงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่มูลค่า รวมถึงปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรแก่พนักงาน คู่ค้าในห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทฯ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้ โดยดำเนินการผ่านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การอบรม การสื่อสารภายในองค์กร และช่องทางเผยแพร่ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับได้รับทราบและเข้าใจนโยบายอย่างทั่วถึง รวมทั้งจัดให้มีการสื่อสารหรือแปลเนื้อหาเป็นภาษาที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมาย

4. หน้าที่ความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัท

1. พิจารณานุมัติ และทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน การดำเนินธุรกิจและกิจกรรมของบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทในเครือ
2. กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหาร

1. กำหนดและพัฒนาแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยยึดถือและปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
2. ส่งเสริม สนับสนุน และปลูกฝังให้พนักงานทุกระดับตระหนักและยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชนและหลักการปฏิบัติด้านแรงงานที่เป็นธรรม โดยให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

3. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม
4. ทบทวนและปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเป็นระยะ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

พนักงาน

1. พนักงานทุกคนต้องศึกษา ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด
2. เคารพสิทธิ ศักดิ์ศรี และความเท่าเทียมของเพื่อนร่วมงาน คู่ค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คุกคาม และไม่ละเมิดสิทธิในทุกรูปแบบ
3. ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และไม่สนับสนุนการใช้แรงงานผิดกฎหมาย แรงงานบังคับ **แรงงานเด็ก** หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อแรงงาน
4. หลีกเลี่ยงการกระทำหรือการตัดสินใจที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อบริษัท
5. หากพบเห็นหรือสงสัยว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือพบการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ ให้รายงานข้อมูลหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

5. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

แนวปฏิบัติต่อพนักงาน

1. การสรรหาและจ้างงานต้องยึดหลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และพิจารณาจากคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานเท่านั้น โดยไม่จ้างแรงงานผู้เยาว์ที่ผิดกฎหมาย และไม่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์หรือการใช้แรงงานบังคับตามที่กฎหมายกำหนด
2. ปฏิเสธการจ้างแรงงานเด็กอย่างเคร่งครัด โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขด้านอายุขั้นต่ำในการจ้างงานให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมถึงสอดคล้องกับหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล อาทิ หลักการชี้แนะด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจ (United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights) (UNGPs) Guiding Principles on Business and Human Rights และ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Convention) เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากเด็กในทุกรูปแบบ รวมถึงหลีกเลี่ยงการดำเนินธุรกิจที่อาจกระทบต่อการพัฒนาการของเด็กทั้งทางร่างกาย จิตใจ และโอกาสทางการศึกษา พร้อม

ทั้งส่งเสริมให้คู่ค้ายึดถือและปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างเคร่งครัด เพื่อการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิของเด็ก และส่งเสริมให้เด็กเติบโตและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืนในระยะยาว

3. ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่กระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เป็นธรรมจากอคติที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
4. บริษัทฯ ส่งเสริมให้แรงงานสตรีปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงต่อสตรีมีครรภ์ พร้อมคุ้มครองสิทธิและจัดให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างครบถ้วน โดยไม่ใช่เหตุแห่งการตั้งครุฑเป็นเหตุในการเลิกจ้าง ปรับตำแหน่ง หรือปรับลดค่าตอบแทน
5. บริษัทฯ ส่งเสริมสิทธิของคนพิการและสนับสนุนการจ้างงานในตำแหน่งที่เหมาะสม พร้อมจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม โดยการจ้างงานคนพิการต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และในกรณีที่ไม่สามารถจ้างงานได้ บริษัทฯ จะดำเนินการจ่ายเงินสมทบตามที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน
6. กำหนดเวลาพัก ชั่วโมงการทำงาน และชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดและจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้อยู่ภายในกรอบที่กฎหมายกำหนด มุ่งลดการทำงานที่มีชั่วโมงมากเกินไปจนก่อให้เกิดความเครียด เพื่อป้องกันการทำงานล่วงเวลาเกินความจำเป็น คุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่เหมาะสมของพนักงาน
7. กำหนดค่าตอบแทนตามหลักความเป็นธรรมและเท่าเทียม พิจารณาจากผลงาน ประสิทธิภาพ และความสามารถ โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อเพศ โดยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด สำหรับการกำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด และจัดให้มีประกันสังคม สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งสนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพ โดยพิจารณาสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและค่าครองชีพของประเทศ
8. ส่งเสริมความหลากหลายและเคารพความแตกต่างของพนักงานทุกคน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียมและอยู่ร่วมกันอย่างเคารพซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิในการปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ รสนิยมทางเพศ ความพิการ สัญชาติ หรือสถานะอื่นใดที่ได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมาย
9. ส่งเสริมให้สถานที่ทำงานปลอดจากการล่วงละเมิดทางเพศและการคุกคามทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ ท่าทาง หรือผ่านสื่อออนไลน์ โดยพนักงานทุกคนพึงปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งงดเว้นการกระทำหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความอึดอัด ความไม่ปลอดภัย หรือกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น

แนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการจ้างแรงงาน

1. บริษัทฯ ให้ความสำคัญและส่งเสริมการดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน ผู้รับจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนทรัพย์สินของบริษัทฯ รวมถึงบริษัทที่เกี่ยวข้องและห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างปลอดภัยและยั่งยืน
2. บริษัทฯ จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเหมาะสม พร้อมกำหนดมาตรการป้องกันและระบบบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
3. กำหนดให้พนักงาน ผู้รับจ้าง และแรงงานที่ปฏิบัติงานให้แก่บริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
4. ยึดถือมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และข้อบังคับด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
5. มุ่งเน้นการป้องกันและลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และผลกระทบต่อสุขภาพจากการทำงาน โดยมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

แนวปฏิบัติต่อลูกค้า

1. สื่อสารและเผยแพร่นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ให้ลูกค้ารับทราบอย่างชัดเจน
2. กำหนดให้ลูกค้าปฏิบัติตามหลักการและข้อผูกพันด้านสิทธิมนุษยชนที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณของลูกค้าของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด
3. ห้ามลูกค้าใช้แรงงานผิดกฎหมายในทุกรูปแบบ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญาและแนวปฏิบัติสำหรับลูกค้า
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกค้าดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน

แนวปฏิบัติต่อลูกค้า

1. กำกับดูแลให้กิจกรรมของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อลูกค้า และไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน
2. กรณีเกิดผลกระทบด้านลบ บริษัทฯ จะดำเนินการแก้ไขและเยียวยาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ลูกค้าที่ได้รับผลกระทบ
3. เคารพและปกป้องสิทธิความเป็นส่วนตัว รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า โดยดำเนินการตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติต่อชุมชน

1. เคารพสิทธิ เสรีภาพ และการแสดงความคิดเห็นของคนในชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย และกลุ่มชาติพันธุ์หรือชนพื้นเมือง
2. ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงและป้องกันผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิถีชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และสิทธิมนุษยชนของคนในชุมชน
3. จัดให้มีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมประเด็นสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และสังคม เพื่อประกอบการตัดสินใจก่อนการลงทุน การรวบรวมกิจการ หรือการดำเนินโครงการในพื้นที่ชุมชน
4. ดำเนินกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
5. สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและสังคมอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ สนับสนุนการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการจ้างงานเยาวชน อาทิ โครงการฝึกงาน การเรียนรู้งาน และการเปิดรับนักศึกษาจบใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน การพัฒนาทักษะอาชีพ และการจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ และการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

แนวปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น

1. บริษัทฯ เคารพและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าด้วยเหตุใด
2. บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส และทันเวลา เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิและตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลเพียงพอ
3. บริษัทฯ จัดให้มีการประชุมผู้ถือหุ้นตามกระบวนการที่เป็นธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นซักถาม แสดงความคิดเห็น และออกเสียงลงคะแนนได้อย่างอิสระ
4. บริษัทฯ ดำเนินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นโดยรวม และไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นการละเมิดสิทธิของผู้ถือหุ้น
5. บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะจากผู้ถือหุ้น และดำเนินการพิจารณาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเหมาะสม

แนวปฏิบัติสำหรับข้อมูลส่วนบุคคล

1. บริษัทฯ เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูล โดยการเก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผย หรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีฐานทางกฎหมายหรือความยินยอมโดยชอบด้วยกฎหมายรองรับอย่างเหมาะสม

2. บริษัทฯ กำหนดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งจัดให้มีหลักเกณฑ์และกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันการเข้าถึง ใช้ เปิดเผย แก้ไข หรือทำลายข้อมูลโดยมิชอบ
3. บริษัทฯ เคารพและคุ้มครองสิทธิของเจ้าของข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด และจัดให้มีช่องทางอำนวยความสะดวกเพื่อให้เจ้าของข้อมูลสามารถใช้สิทธิดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เช่น สิทธิในการเข้าถึง แก้ไข ลบ ทำลาย ระบาย หรือคัดค้านการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล

6. มาตรการเยียวยา

- 6.1 บริษัทฯ มุ่งมั่นป้องกัน ลด และขจัดความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ พร้อมกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสม
- 6.2 บริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการแจ้งเบาะแสและกลไกรับเรื่องร้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรายงานการละเมิดได้อย่างสะดวก ปลอดภัย และเป็นความลับ
- 6.3 กรณีมีข้อกล่าวหาหรือเหตุละเมิดสิทธิมนุษยชน จะดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ
- 6.4 หากพิสูจน์ได้ว่าบริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้อง จะดำเนินมาตรการเยียวยาและชดเชยความเสียหายอย่างเป็นธรรม เช่น การรักษาพยาบาล การชดเชยค่าเสียหาย และการดูแลด้านอื่นที่จำเป็น พร้อมกำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ
- 6.5 ทุกกรณีที่ได้รับรายงานจะได้รับการตรวจสอบอย่างรอบคอบ โปร่งใส และเป็นธรรม และหากพบการละเมิด จะจัดทำและดำเนินการตามแผนแก้ไขอย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้ได้รับผลกระทบได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ

7. บทลงโทษ

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด ถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่กำหนดไว้ และอาจได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

8. การแจ้งเบาะแส

- 8.1 บริษัทฯ ให้ความสำคัญและติดตามดูแลการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง และไม่เพิกเฉยต่อการกระทำที่อาจเข้าข่ายละเมิดสิทธิที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ
- 8.2 กรณีพบเห็นหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับผิดชอบทันที และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

- 8.3 หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการ ให้สอบถามหรือปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางที่บริษัทฯ กำหนด
- 8.4 บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและรับข้อร้องเรียนที่สะดวก ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีกระบวนการพิจารณาและยกระดับเรื่องร้องเรียนตามความเหมาะสม
- 8.5 บริษัทฯ ให้การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้ให้ความร่วมมือ โดยรักษาความลับ ความเป็นธรรม และไม่ให้มีการตอบโต้หรือกลั่นแกล้ง ตามนโยบายการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ของบริษัทฯ

9. การทบทวนนโยบาย

บริษัทฯ จะดำเนินการทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชน เป็นประจำทุกปีหรือเมื่อมีเหตุการณ์สำคัญ เพื่อให้นโยบายมีความสอดคล้องกับหลักกฎหมาย หลักปฏิบัติสากล และ/หรือสภาพแวดล้อมทางธุรกิจอยู่เสมอ และเปิดช่องทางรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน สามารถแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน พร้อมส่งรายละเอียดหลักฐานต่างๆ ในช่องทางดังต่อไปนี้

บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน)

ที่อยู่ 80 ซอยบางนา-ตราด 30 ถนนเทพรัตน แขวงบางนาใต้ เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260

โทร (662) 016-0190 โทรสาร (662) 016-0199

อีเมล comsec_pr@primamarine.co.th

เว็บไซต์ <https://www.primamarine.co.th/th/contact-us>

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 14 พฤษภาคม 2569 เป็นต้นไป

(นายบวร วงศ์สินอุดม)

ประธานกรรมการ

บริษัท พริมา มารีน จำกัด (มหาชน)