



## หลักจรรยาบรรณทางการค้า

การดำเนินงานของ บริษัท รีทอลล์ จิวเวลลี่ แมนูแฟกเจอร์ (RPM) จำกัด นั้นส่งผลกระทบต่อผู้คนหลายพันคนทั่วโลก RPM อมรับในหน้าที่ของในด้านการผลิตสินค้านิยม และ RPM ผูกพันคนที่พิจารณาถึงจริยธรรม สิทธิมนุษยชน สังคม และสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานในกิจวัตรประจำวัน กิจกรรมการวางแผนธุรกิจ และกระบวนการตัดสินใจ

### 1. การจ้างงานแรงงานอิสระ

- 1.1 ไม่จ้างแรงงานเกณฑ์หรือแรงงานบังคับ
- 1.2 ไม่เรียกเก็บเงินค่าค่าประกันหรือเอกสารแสดงตนต่อบริษัทฯ และพนักงานมีอิสระที่จะลาออกจากงานได้โดยแจ้งเหตุผลล่วงหน้า

### 2. การจัดตั้งสมาคมและเข้าร่วมเจรจาโดยอิสระ

- 2.1 พนักงานมีสิทธิ์จัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพต่างๆ และร่วมเจรจาต่อรอง
- 2.2 บริษัทฯ เปิดกว้างเกี่ยวกับการทำกิจกรรมและแนวทางของสหภาพหรือสมาคม
- 2.3 ตัวแทนพนักงานจะต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และต้องสามารถปฏิบัติงานในฐานะตัวแทนในที่ทำงานได้
- 2.4 หากกฎหมายห้ามให้มีการจัดตั้งสมาคมหรือสหภาพต่างๆ และการร่วมเจรจาต่อรองภายในสถานที่ของบริษัทฯ ข้อห้ามดังกล่าวต้องไม่ขัดขวางวิธีการจัดตั้งสมาคมและการเจรจาต่อรองอย่างอิสระและเสรี โดยวิธีการอื่นที่คล้ายกัน

### 3. ความปลอดภัยของสุขภาพและอนามัยในสถานที่ทำงาน

- 3.1 จัดหาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยคำนึงถึงความรู้ทั่วไปทางอุตสาหกรรมและภัยอันตรายที่เฉพาะเจาะจงใด ๆ ใช้มาตรการที่เพียงพอในการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บต่อสุขภาพที่เกิดจาก เกี่ยวข้องกับ หรือเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน โดยลดสาเหตุของอันตรายต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่ปฏิบัติได้ตามสมควร
- 3.2 พนักงานต้องผ่านการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นประจำโดยมีการเก็บบันทึก และต้องจัดให้พนักงานใหม่หรือพนักงานที่ถูกย้ายเข้ามาใหม่เข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าว
- 3.3 ควรจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาดถูกหลักอนามัย ห้องน้ำสะอาดถูกสุขอนามัย และควรมีภาชนะที่ปลอดภัยถูกหลักอนามัยสำหรับอาหารไว้ใช้ด้วย
- 3.4 สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พัก (หากจัดหาให้) จะต้องสะอาด ปลอดภัย และอยู่ในระดับมาตรฐานขั้นพื้นฐาน
- 3.5 RPM จะต้องมอบหมายความรับผิดชอบด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้กับตัวแทนผู้บริหารระดับสูง

## หลักจรรยาบรรณทางการค้า

### 4. การใช้แรงงานเด็ก

- 4.1 บริษัทฯ ไม่รับสมัครงานบุคคลที่มีอายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ซึ่งถือเป็นแรงงานเด็ก
- 4.2 บริษัทฯ จะจัดให้มีการกำหนดนโยบายและแผนงานสำหรับการศึกษาที่มีคุณภาพในวัยอันสมควรของแรงงานเด็กที่ตรวจพบ จนกว่าเด็กเหล่านั้นจะพ้นเข้าสู่วัยที่สามารถฝึกงานและทำงานได้
- 4.3 เด็กหรือบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะไม่อนุญาตให้ทำงานในเวลากลางคืนหรืองานเสี่ยงภัย
- 4.4 นโยบายและระเบียบนี้จะต้องเป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

### 5. การจ่ายค่าจ้างพนักงาน

- 5.1 ค่าจ้างพนักงานและผลประโยชน์ควรจ่ายตามค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด หรือตามมาตรฐานอุตสาหกรรมแล้วแต่อันใดสูงกว่า อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างควรเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพขั้นพื้นฐาน
- 5.2 ก่อนเข้าทำงาน พนักงานทุกคนควรได้รับเอกสารซึ่งอ่านเข้าใจได้ง่าย และระบุถึงเงื่อนไขการจ้างงาน แสดงค่าแรงและระยะเวลาการจ่ายเงินค่าจ้าง
- 5.3 การหักเงินจากค่าจ้างพนักงานอันเนื่องจากการผิดวินัยใดๆ ย่อมกระทำไม่ได้ และห้ามหักเงินจากค่าจ้างโดยมิชอบตามกฎหมายในประเทศ นอกจากพนักงานได้แสดงความจำนงไว้แล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ความผิดวินัยควรบันทึกไว้

### 6. เวลาทำงาน

- 6.1 เวลาทำการต้องเป็นไปตามกฎหมายในประเทศ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อกำหนดในข้อ 6.2 – 6.6 ข้างทำขึ้นแล้วแต่ว่าข้อกำหนดใดคุ้มครองแรงงานมากกว่า ทั้งนี้ ข้อ 6.2 – 6.6 เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- 6.2 สัญญาจะต้องระบุชั่วโมงการทำงานซึ่งไม่รวมชั่วโมงทำงานล่วงเวลา โดยที่ชั่วโมงทำงานดังกล่าวต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- 6.3 พนักงานต้องมีความสมัครใจ ไม่ได้ถูกบังคับ ชู้เชิญให้ทำงานล่วงเวลาจากเวลาทำงานปกติ และบริษัทฯ ต้องพิจารณาชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงานแต่ละคนให้เหมาะสม ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป รวมถึงควบคุมชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาทั้งหมดของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานไทยกำหนด ทั้งนี้ ค่าจ้างในการทำงานล่วงเวลาที่พนักงานต้องได้รับต้องเป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานไทยกำหนด คือ ไม่ต่ำกว่า 125% ของค่าจ้างที่ได้รับต่อวัน
- 6.4 ชั่วโมงการทำงาน 7 วัน ต้องไม่เกิน 60 ชั่วโมง หากกรณีเกิน 60 ชั่วโมง ให้พิจารณาตามเงื่อนไขข้อ 6.5
- 6.5 กรณีชั่วโมงการทำงาน 7 วัน มากกว่า 60 ชั่วโมง สามารถทำได้ แต่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข 4 ข้อ ดังนี้
  - 6.5.1 สามารถทำได้ตามกฎหมายแรงงานไทย
  - 6.5.2 การประชุมของคณะกรรมการสภาพแรงงานที่มีมติจากที่ประชุมและมีการลงนามโดยผู้เข้าประชุมทุกคนว่ายอมรับได้

## หลักจรรยาบรรณทางการค้า

- 6.5.3 บริษัทฯ ได้มีการกำหนดแผนการป้องกัน และการดูแลสุขภาพร่างกายของพนักงาน ไว้อย่างชัดเจน
  - 6.5.4 บริษัทฯ ต้องสามารถอธิบายถึงความจำเป็นในการที่พนักงานต้องทำงานมากกว่า 60 ชั่วโมง เช่น เกิดเหตุฉุกเฉิน หรือ เกิดอุบัติเหตุขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน หรือ กรณีที่มีปริมาณงานจำนวนมากเกินที่กำหนดในช่วงเวลานั้น
  - 6.6 ในวันทำงาน 7 วัน บริษัทฯ ต้องกำหนดให้มีวันหยุดพักให้กับพนักงาน 1 วัน หรือ จำเป็นต้องทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลา 14 วัน ให้หยุดพักได้ 2 วัน ทั้งนี้ให้พิจารณาตามที่กฎหมายแรงงานไทยยอมรับได้
- 7. ไม่เลือกปฏิบัติ**
- 7.1 จะไม่มีการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ ในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการว่าจ้าง การจ้างต่อ ค่าตอบแทน การทำงานล่วงเวลา การเข้าถึงการฝึกอบรม การพัฒนาวิชาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ออกจากงาน หรือการเกษียณอายุ ซึ่งนี้รวมถึงการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สีผิว ชาติพันธุ์ ฐานะทางสังคม สัญชาติ ศาสนา ความพิการหรือข้อมูลทางพันธุกรรม เพศ ความหลากหลายทางเพศ การเป็นสมาชิกของสมาคมต่างๆ ความสัมพันธ์ทางการเมือง สถานภาพทางสมรส สถานภาพทางบิดามารดาหรือการตั้งครรภ์ รูปลักษณ์ภายนอกภาวะ HIV อายุ หรือลักษณะบุคคลของบุคคลอื่นใดซึ่งไม่เกี่ยวกับความจำเป็นในการทำงานอย่างแท้จริง บริษัทฯ จะทำให้แน่ใจว่า บุคคลทุกคนที่ “เหมาะสมกับงาน” จะได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน และไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 8. การจ้างงานโดยปกติ**
- 8.1 การปฏิบัติงานทุกอย่างควรอยู่บนพื้นฐานการว่าจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย
  - 8.2 ห้ามให้มีการหลีกเลียงภาระผูกพันของลูกจ้างตามกฎหมายและบทบัญญัติแรงงานหรือประกันสังคมที่เกิดจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามปกติผ่านการจ้างพนักงาน การจ้างช่วง หรือการทำงานที่บ้าน หรือผ่านแผนงานฝึกหัดพนักงานที่ไม่มีเจตนาที่จะฝึกทักษะหรือจ้างงานตามปกติ นอกจากนี้ จะต้องไม่หลีกเลียงภาระผูกพันใด ๆ นั้นผ่านการใช้สัญญาจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาออกไป
  - 8.3 บริษัทฯ ต้องเข้าใจในขั้นตอนการสรรหาพนักงาน โดยต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน และต้องมีความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับของกฎหมายแรงงานไทยด้วย
  - 8.4 บริษัทฯ ต้องกำหนดขั้นตอน วิธีการ รวมถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงานและผู้รับจ้าง
  - 8.5 บริษัทฯ จัดหางานต้องจัดหาคนงานที่ลงทะเบียนกับตนเท่านั้น
  - 8.6 ต้องไม่มีการเรียกเก็บค่าบริการต่างๆ ในขั้นตอนการสรรหาพนักงาน
  - 8.7 ในสัญญาจ้างงาน ต้องระบุให้ชัดเจนเกี่ยวกับจำนวนค่าจ้างที่ได้รับ กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเงื่อนไขอื่นๆ ที่จำเป็น และต้องใช้ภาษาที่พนักงานเข้าใจได้ พร้อมให้พนักงานลงนามในสัญญาจ้างงาน
- 9. การคุกคามทางเพศ การทารุณกรรม ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสิ่งที่ไม่ได้รับอนุญาต**
- 9.1 การข่มเหงหรือลงโทษทางร่างกาย การทารุณทางกาย การคุกคามทางเพศหรือใดๆ การทำร้ายทารุณผู้อื่นโดยฉ้อฉล การข่มขู่โดยรูปแบบใดๆ และความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศเป็นเรื่องต้องห้าม

## หลักจรรยาบรรณทางการค้า

### 10. การตอบกลับ การเข้าร่วม และการร้องทุกข์ของพนักงาน

10.1 RPM ควรจัดให้เข้าถึงเครื่องมือการร้องทุกข์ที่เป็นความลับ การตอบกลับพนักงาน เพื่อเข้าถึงความเข้าใจและได้รับการตอบกลับของพนักงานเกี่ยวกับการละเมิดธรรมเนียมปฏิบัติ และเงื่อนไขที่ครอบคลุมอยู่ในหลักนี้ และเพื่อสนับสนุนการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พนักงานต้องได้รับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการร้องทุกข์และการตอบกลับโดยปราศจากความกลัวจากการตอบโต้หรือแก้แค้น

RPM ใช้ความพยายามสูงสุดในการทำให้แน่ใจว่าฉบับแปลภาษาไทยของนโยบายนี้จะมีความครบถ้วนและถูกต้องเท่าที่เป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม โปรดทราบว่าเอกสารฉบับภาษาอังกฤษจะถือเป็นฉบับทางการ หากมีคำถาม หรือข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบริษัทฉบับนี้ ติดต่อสอบถามตัวแทนผู้บริหารได้ที่เบอร์โทร. +66(2) 420-7440 ต่อ 1573, kelvin@regal-jewelry.com