

นโยบาย



เรื่อง	สิทธิมนุษยชนเครือเบทาโกร			เลขที่	6301
วันที่มีผลบังคับใช้	16 พฤษภาคม 2568	วันที่แก้ไขสุดท้าย	-	แก้ไขครั้งที่	1
ผู้จัดทำ	สืบทพงศ์ เจียรพัฒนามคม HR Compliance	ผู้ตรวจสอบ	เยเนอเรียบ ศิริวรรณ พีเนห์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มงานบริหารทรัพยากร บุคคล	ผู้อนุมัติ	นายวิษณุ เต๋อพิสิฐพงษ์ ประธานเจ้าหน้าที่ บริหารและกรรมการ ผู้จัดการใหญ่

ประวัติการแก้ไข				
แก้ไข ครั้งที่	อนุมัติโดย	วันที่แก้ไข	คำอธิบายของการเปลี่ยนแปลง	ผู้จัดทำ
1	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม งานบริหารทรัพยากรบุคคล	16 พฤษภาคม 2568	เพิ่มรายละเอียดการเยียวยากรณีเกิดการละเมิด สิทธิมนุษยชน และการสื่อสารตลอดกระบวนการ พิจารณาการเยียวยา	สืบทพงศ์ เจียรพัฒนามคม

1. หลักการและเหตุผล

เครือเบทาโกรเล็งเห็นความสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชน และ ประโยชน์จากการดำเนินธุรกิจอย่างเคารพในสิทธิมนุษยชน จึงจัดให้มีนโยบายสิทธิมนุษยชนสำหรับเครือเบทาโกรขึ้นเพื่อให้บริษัทภายในเครือยึดถือและปฏิบัติตาม โดยอ้างอิงตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล อันได้แก่ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact) และ หลักการชี้แนะว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) และนโยบายนี้จะรวมถึง การกำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ เครือเบทาโกรสงวนสิทธิที่จะปรับเปลี่ยนนโยบายฉบับนี้ให้สอดคล้องกับกฎหมาย และ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง หากมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมในอนาคต
--

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางและแนวปฏิบัติในการจัดการเรื่องสิทธิมนุษยชน ให้สอดคล้องกับกฎหมาย และ มาตรฐานสากล
--

3. ขอบเขตนโยบาย

นโยบายฉบับนี้ ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทและห่วงโซ่อุปทานของบริษัท



นโยบาย



4. คำจำกัดความ

	คำนิยาม	ความหมาย
นโยบาย	หมายถึง	นโยบายสิทธิมนุษยชน
บริษัท	หมายถึง	บริษัทเบทาโกร จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
พนักงาน	หมายถึง	พนักงานของเครือเบทาโกร
ผู้มีส่วนได้เสีย	หมายถึง	บุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือ ชุมชน ซึ่งมีส่วนได้เสียจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท
คณะกรรมการ	หมายถึง	คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและการดำเนินธุรกิจซึ่งได้รับการเห็นชอบโดย MDC เครือ
สิทธิมนุษยชน	หมายถึง	ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด

5. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ตำแหน่ง/หน่วยงาน	หน้าที่ความรับผิดชอบ
ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ รวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	บริหารจัดการในการนำนโยบายไปปฏิบัติใช้ในบริษัท หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ
สำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ปรับปรุง แก้ไขนโยบายให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและมาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือ พร้อมทั้งสนับสนุนและให้คำปรึกษาก่อนนโยบายไปปฏิบัติ
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและการดำเนินธุรกิจ	กำกับดูแลและสั่งการให้การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทเป็นไปโดยสอดคล้องกับนโยบาย

6. เนื้อหานโยบาย

6.1 นโยบาย

เครือเบทาโกรให้ความสำคัญต่อหลักสิทธิมนุษยชน และมุ่งมั่นที่จะดูแลผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในบริษัทและ/หรือห่วงโซ่อุปทานของบริษัทโดยถือปฏิบัติต่อบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เคารพและไม่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่สนับสนุนการกระทำใดๆ ที่อาจพิจารณาได้ว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทจะให้ความสำคัญในประเด็นดังต่อไปนี้

1. บริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการดูแลสิทธิของพนักงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่มและร่วมเจรจาต่อรอง
2. บริษัทจะไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด ทั้งภายในบริษัทและ/หรือห่วงโซ่อุปทานของบริษัท
3. บริษัทจะไม่ใช้แรงงานบังคับ และไม่สนับสนุนการกระทำใดๆ ที่พิจารณาได้ว่าเป็นการใช้แรงงานบังคับ ทั้งภายในบริษัทและ/หรือห่วงโซ่อุปทานของบริษัท
4. บริษัทจะปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ เช่น ลูกค้า คู่ค้า อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ
5. บริษัทจะเคารพต่อสิทธิของผู้บริโภค/ลูกค้า
6. บริษัทจะปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสเพื่อส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม และส่งเสริมให้คู่ค้าจะต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
7. บริษัทตระหนักถึงสิทธิของชุมชน จะรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน
8. บริษัทจะจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) หากพบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจะจัดการความเสี่ยงโดยการรับฟังและร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกเครือ และหากพบผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน จะจัดให้มีการเยียวยาต่อผู้ได้รับผลกระทบนั้น

เครือเบทาโกร (สำนักงานใหญ่) อาคารเบทาโกร ทาวเวอร์ (เบอร์ปาร์ค) 323 ถนนวิภาวดีรังสิต หลักสี่ กรุงเทพฯ 10210 โทร. 0 2833 8000

BETAGRO GROUP (Head Office) BETAGRO Tower (North Park), 323 Vibhavadi Rangsit Road, Lak Si, Bangkok 10210, Thailand T. +66 2833 8000
www.betagro.com



6.2 แนวปฏิบัติ

6.2.1 การจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและการดำเนินธุรกิจ

สำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำการเสนอข้อพนักงานซึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและการดำเนินธุรกิจ มีวาระครั้งละ 2 ปี โดยผ่านการเห็นชอบของคณะ MDC เครือ หรือตามที่คณะ MDC เครือมอบหมายให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทน

6.2.2 การดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

6.2.2.1 การปรับแนวปฏิบัติให้สอดคล้อง

คณะกรรมการมีหน้าที่ดูแล และ ปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและมาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือ แนวปฏิบัติและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับนโยบายฉบับนี้

คณะกรรมการมีหน้าที่ส่งเสริมการสื่อสารเรื่องที่มีการปรับปรุงกับพนักงาน ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกเครือ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ รวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แต่ละสายธุรกิจมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายที่มีการปรับปรุงใหม่

6.2.2.2 การกำหนดขอบเขตในการระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง

เครือเบทาโกรนำประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่ม และเกษตรกรรม มาใช้เป็นกรอบตั้งต้นในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาทั้งภายในบริษัทและ/หรือห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ดังนี้

1. การใช้แรงงานเด็ก
2. แรงงานทาสสมัยใหม่ การค้ามนุษย์ และแรงงานบังคับ
3. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
4. ความหลากหลายในที่ทำงาน ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยก
5. ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสวัสดิการ
6. เสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง
7. การจัดหาที่ดิน และการตั้งถิ่นฐานใหม่
8. การดำรงชีวิตของชุมชนท้องถิ่น
9. ความเสี่ยงด้านสุขภาพของผู้บริโภค
10. กลไกการร้องทุกข์ และสิทธิในการเยียวยา
11. การรักษาความเป็นส่วนตัวและข้อมูลส่วนบุคคล
12. การเข้าถึงอาหารและน้ำ
13. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและสังคม
14. สิทธิด้านสุขภาพ ความสามารถในการซื้อและเข้าถึงอาหารที่มีประโยชน์/อาหารเพื่อสุขภาพ

6.2.2.3 การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ จัดทำแผนประจำปีเพื่อประเมินประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทและ/หรือห่วงโซ่อุปทานของบริษัท โดยนำข้อมูลจากช่องทางต่างๆ อันได้แก่ การตรวจสอบภายในรวมถึงการวิเคราะห์จากสื่อต่างๆ ตัวอย่างช่องทางในการรับข้อมูล เช่น การตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานเบทาโกร การตรวจประเมินคู่ค้าตามหลักปฏิบัติอย่างยั่งยืนสำหรับผู้ขายสินค้าและให้บริการของเบทาโกร ช่องทางรับเรื่องร้องเรียน การตรวจประเมินทางสังคม การรับฟังเสียงผู้บริโภคบนสื่อสังคมออนไลน์ ทั้งนี้ต้องระบุผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมดังกล่าว โดยพิจารณาถึงกลุ่มเปราะบางทางสังคมด้วย เช่น สตรี เด็ก แรงงานต่างด้าว ผู้พิการ

คณะกรรมการ พิจารณาปรับปรุงแผนผังความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เครือเบทาโกร อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุก ๆ 2 ปี โดยกำหนดประเด็นเสี่ยงแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- ความสำคัญระดับ 1 ประเด็นเสี่ยงระดับสูงสุด อาจส่งผลกระทบต่อผู้ได้รับผลกระทบ และอาจเยียวยาไม่ได้
ต้องระบุแยกให้ชัดเจนถึงประเด็นที่มีการจัดการแล้ว และประเด็นที่ยังไม่มีการจัดการ
- ความสำคัญระดับ 2 ประเด็นเสี่ยงระดับปานกลาง
- ความสำคัญระดับ 3 ประเด็นเสี่ยงระดับต่ำ

ประเด็นเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน นำประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่ม และเกษตรกรรม มาใช้เป็นกรอบตั้งต้นในการกำหนด กำหนดไว้ทั้งสิ้น 24 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การใช้แรงงานเด็ก

เครือเบทาโกร (สำนักงานใหญ่) อาคารเบทาโกรทาวเวอร์ (เบอร์ชาร์ค) 323 ถนนวิภาวดีรังสิตหลักสี่กรุงเทพมหานคร 10210 โทร: 0 2833 8000

BETAGRO GROUP (Head Office) BETAGRO Tower (North Park), 323 Vibhavadi Rangsit Road, Lak Si, Bangkok 10210, Thailand T. +66 2833 8000

www.betagro.com



นโยบาย



- ประเด็นที่ 2 การใช้แรงงานเด็ก - คู่ค้า
- ประเด็นที่ 3 แรงงานทาสสมัยใหม่ การค้ามนุษย์ และแรงงานบังคับ
- ประเด็นที่ 4 แรงงานทาสสมัยใหม่ การค้ามนุษย์ และแรงงานบังคับ - คู่ค้า
- ประเด็นที่ 5 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- ประเด็นที่ 6 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน - คู่ค้า
- ประเด็นที่ 7 การไม่เลือกปฏิบัติ
- ประเด็นที่ 8 การไม่เลือกปฏิบัติ - คู่ค้า
- ประเด็นที่ 9 ความเท่าเทียมทางเพศ
- ประเด็นที่ 10 ความเท่าเทียมทางเพศ - คู่ค้า
- ประเด็นที่ 11 ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสวัสดิการ
- ประเด็นที่ 12 ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสวัสดิการ - คู่ค้า
- ประเด็นที่ 13 เสรีภาพในการสมาคมและการรวมเจรจาต่อรอง
- ประเด็นที่ 14 เสรีภาพในการสมาคมและการรวมเจรจาต่อรอง - คู่ค้า
- ประเด็นที่ 15 การจัดหาที่ดิน และการย้ายถิ่นฐาน
- ประเด็นที่ 16 การจัดหาที่ดิน และการย้ายถิ่นฐาน - คู่ค้า
- ประเด็นที่ 17 การดำรงชีวิตของชุมชนท้องถิ่น
- ประเด็นที่ 18 ความเสี่ยงด้านสุขภาพของผู้บริโภค
- ประเด็นที่ 19 กลไกร้องเรียนและกลไกเยียวยา
- ประเด็นที่ 20 กลไกร้องเรียนและกลไกเยียวยา - คู่ค้า
- ประเด็นที่ 21 การรักษาความเป็นส่วนตัวและข้อมูลส่วนบุคคล
- ประเด็นที่ 22 การเข้าถึงน้ำและอาหาร
- ประเด็นที่ 23 สิทธิด้านสุขภาพ - ความสามารถในการซื้อและเข้าถึงอาหารที่มีประโยชน์/อาหารเพื่อสุขภาพ
- ประเด็นที่ 24 การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

6.2.2.4 การจัดทำมาตรการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อความเสี่ยงและร่วมกันจัดทำมาตรการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความสำคัญของประเด็นเสี่ยงลงมา ไม่ให้อยู่ในความสำคัญระดับ 1 ยังไม่มีการจัดการ

6.2.2.5 การเยียวยากรณีเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

หากพบผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อความเสี่ยงนั้นต้องจัดให้มีการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบโดยเร่งด่วน โดยนำผู้ได้รับผลกระทบมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพิจารณาแผนงานการเยียวยา ทั้งนี้ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อความเสี่ยงนั้นขอคำปรึกษาจากคณะกรรมการ และได้รับความเห็นชอบในการดำเนินการจาก MDC สายธุรกิจนั้นก่อน หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการเยียวยาจึงดำเนินการตามแผนงาน

รูปแบบของการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสามารถทำได้หลายรูปแบบ การขอโทษ การชอมแซมให้กลับสู่สภาพเดิม การพักฟื้น การจ่ายค่าชดเชยที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่อยู่ในรูปตัวเงิน โดยสามารถเลือกทำรูปแบบเดียวหรือหลายรูปแบบผสมกันได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้การเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้น จะต้องครอบคลุมถึงการป้องกันไม่ให้ เกิดเหตุซ้ำด้วย

หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อความเสี่ยงนั้นรับผิดชอบต่อการสื่อสารกับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตลอดกระบวนการพิจารณาและกระบวนการเยียวยา

คณะกรรมการรับผิดชอบต่อการตรวจสอบว่ากระบวนการพิจารณาและกระบวนการเยียวยาเป็นไปตามที่กำหนดในนโยบาย

6.2.2.6 การติดตามทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการมีหน้าที่สนับสนุนและตรวจสอบผลการดำเนินการตามมาตรการที่ออกมา และรายงานให้คณะ MDC เครือทราบ

6.2.3 การรับฟังผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการดูแลภาพรวมการสื่อสารนโยบายสิทธิมนุษยชนและมาตรการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสีย คณะกรรมการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียรับฟังปัญหา ข้อกังวล และคำแนะนำ เพื่อนำไปประเมินความเสี่ยงต่อไป

7. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

7.1 ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact)

เครือเบทาโกร (สำนักงานใหญ่) อาคารเบทาโกร ทาวเวอร์ (นอร์ทปาร์ค) 323 ถนนวิภาวดีรังสิต หลักสี่ กรุงเทพฯ 10210 โทร. 0 2833 8000
BETAGRO GROUP (Head Office) BETAGRO Tower (North Park), 323 Vibhavadi Rangsit Road, Lak Si, Bangkok 10210, Thailand T. +66 2833 8000
www.betagro.com

SUSTAINABLE *life*



นโยบาย



7.2 หลักการชี้แนะว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

7.3 ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

7.4 แนวปฏิบัติด้านจริยธรรมเครือเบทาโกร

7.5 รายงานฉบับสมบูรณ์ การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เครือเบทาโกร

7.6 แผนผังความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเครือเบทาโกร ตุลาคม พ.ศ.2566



The_UN_Global_Cor
pact_principles.pdf



guidingprinciplesbusi
nesshr_en.pdf



ILO declaration on
fundamental principle



หลักการสิทธิมนุษยชน
เครือเบทาโกร.pdf



Betagro_final
report.pdf



แผนผังความเสี่ยงด้าน
สิทธิมนุษยชนเครือเบทา

