

บริษัท นาทาชา ครีเอชันส์ จำกัด มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส และรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยบูรณาการแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE: ESG) และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS: SDGS) บริษัทฯ เคารพศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของทุกคน โดยยึดปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UNIVERSAL DECLARATION OF HUMAN RIGHTS: UDHR) หลักการที่แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNITED NATIONS GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: UNGPS) หลักการสิบประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT: UNGC) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1998 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมใน ค.ศ. 2022 มุ่งป้องกันการละเมิดสิทธิในกิจการและห่วงโซ่อุปทาน และส่งเสริมให้คู่ค้าและผู้เกี่ยวข้องดำเนินงานในแนวทางเดียวกัน

นโยบายนี้ใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกประเภท แรงงานผ่านผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา และผู้ปฏิบัติงานในนามบริษัทฯ ครอบคลุมสำนักงานใหญ่ โรงงาน และกิจกรรมที่บริษัทฯ ควบคุม โดยอ้างอิงมาตรฐาน RJC CODE OF PRACTICES STANDARD 2024 (COP 2024) ข้อ 2-3, 5-7, 13 และ 15-28 และมาตรฐาน RJC LABORATORY-GROWN MATERIAL STANDARD 2025 (LGMS 2025) ข้อ 2-3, 5-7, 11 และ 13-26 รวมถึงมาตรฐาน RJC CHAIN OF CUSTODY STANDARD 2024 (COC 2024) ในส่วนการจัดหาและควบคุมทองคำ เงิน และโลหะกลุ่มแพลทินัมอย่างรับผิดชอบ โดยใช้ข้อกำหนดตามกิจกรรม ประเภทวัสดุ และขอบข่ายที่เกี่ยวข้อง พร้อมสื่อสารและใช้ความสามารถในการโน้มน้าวให้คู่ค้าเคารพสิทธิมนุษยชน

1. การเคารพสิทธิและความเสมอภาค

ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเคารพ ไม่เลือกปฏิบัติในการสรรหา ค่าตอบแทน การฝึกอบรม เลื่อนตำแหน่ง วินัย หรือเลิกจ้าง ด้วยเหตุเชื้อชาติ สีผิว สัญชาติ เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ รสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง สถานภาพครอบครัว การตั้งครรภ์ สมาชิกภาพสหภาพ หรือสถานะอื่นที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน

ส่งเสริมความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม จัดความช่วยเหลือหรือการปรับปรุงสภาพการทำงานที่เหมาะสมตามความจำเป็นและกฎหมาย คำนึงถึงข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว ไม่บังคับตรวจสอบสุขภาพหรือเปิดเผยข้อมูลอ่อนไหวโดยไม่มีเหตุและฐานกฎหมายที่ชอบ

2. การจ้างงาน ค่าตอบแทน และเวลาทำงาน

ให้พนักงานได้รับข้อตกลงการจ้างที่ชัดเจนในภาษาและรูปแบบที่เข้าใจ ระบุงาน ค่าตอบแทน ชั่วโมงทำงาน วันหยุด และเงื่อนไขที่สำคัญ ไม่ใช้สัญญาชั่วคราว การฝึกงาน หรือผู้รับเหมาช่วงเพื่อหลีกเลี่ยงสิทธิและสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและข้อตกลงที่ใช้บังคับอย่างครบถ้วนตรงเวลา มีหลักฐานที่พนักงานตรวจสอบได้ ไม่หักค่าจ้างเป็นการลงโทษ การหักอื่นต้องชอบด้วยกฎหมาย โปร่งใสและแจ้งให้พนักงานเข้าใจ

กำหนดชั่วโมงปกติไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือเกณฑ์กฎหมายที่เข้มงวดกว่า ชั่วโมงรวมล่วงเวลาไม่เกิน 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เว้นแต่เข้าเงื่อนไขข้อยกเว้นที่มาตราฐานอนุญาตและไม่ขัดกฎหมาย ต้องประเมินความปลอดภัยและมีหลักฐานรองรับ ให้วันพักอย่างน้อย 1 วันในทุก 7 วัน เว้นแต่มีการจัดทางเลือกที่ทั้งกฎหมายและมาตรฐานอนุญาต

การทำงานล่วงเวลาต้องเป็นไปโดยสมัครใจและเป็นไปตามกฎหมาย ไม่ใช้การข่มขู่ ลงโทษ หรือบังคับผ่านเป้าผลผลิต จัดเวลาพัก วันลา และวันหยุดตามสิทธิ พร้อมบันทึกเวลาทำงานที่สะท้อนการทำงานจริงและให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลของตนได้

3. การห้ามแรงงานเด็กและคุ้มครองผู้เยาว์

ตรวจสอบอายุก่อนเริ่มงาน ไม่จ้างผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี อายุต่ำสุดตามกฎหมาย หรืออายุสิ้นสุดการศึกษาภาคบังคับ แล้วแต่เกณฑ์ใดสูงกว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปีต้องไม่ทำงานอันตรายและต้องปฏิบัติตามข้อจำกัดเรื่องงานกลางคืน ชั่วโมงทำงาน และการศึกษาตามกฎหมายและมาตรฐาน

หากพบแรงงานเด็ก ให้หยุดงานที่เป็นอันตรายทันที จัดมาตรการคุ้มครองและแผนเยียวยาโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็ก ประสานผู้ปกครองและหน่วยงานที่เหมาะสม สนับสนุนการเข้าถึงการศึกษาและความปลอดภัย ไม่เพียงเลิกจ้างแล้วปล่อยให้เด็กเสี่ยงยิ่งขึ้น และตรวจแก้ระบบสรรหาหรือคู่ค้าที่เป็นสาเหตุ

4. การห้ามแรงงานบังคับและการค้ามนุษย์

ห้ามแรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ แรงงานนักโทษที่ไม่สมัครใจ การค้ามนุษย์ และการจำกัดเสรีภาพโดยมิชอบ ห้ามเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสรรหาและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องจากคนงานทั้งโดยบริษัท และตัวแทน หากพบว่าคนงานจ่ายไปต้องตรวจสอบและจัดให้คืนค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสมพร้อมหลักฐาน

ไม่ยึดหนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว ใบอนุญาตทำงาน หรือทรัพย์สินเป็นหลักประกัน ไม่เรียกเงินประกันเพื่อบังคับทำงาน พนักงานต้องเข้าถึงเอกสารของตนได้และมีเสรีภาพในการเดินทาง ออกจากสถานที่ทำงานเมื่อสิ้นเวลาหรือสิ้นงาน และยุติการจ้างโดยแจ้งตามระยะเวลาที่ขอบด้วยกฎหมาย

ตรวจสอบตัวแทนสรรหาและผู้รับเหมาด้านสัญญา ค่าธรรมเนียม และการปฏิบัติต่อแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ สื่อสารสิทธิในภาษาที่เข้าใจ และไม่ลดสิทธิจากสถานะการย้ายถิ่นหรือรูปแบบการจ้าง

5. การไม่ล่วงละเมิด วินัยที่เป็นธรรม และสิทธิรวมกลุ่ม

ห้ามลงโทษทางกาย ช่มชู้ คุกคามทางเพศ ล่วงละเมิดทางวาจาหรือจิตใจ และการปฏิบัติที่ย่ำแย่ คัดค้าน การพิจารณาวินัยต้องมีข้อเท็จจริง เปิดโอกาสชี้แจง บันทึกการตัดสินใจ และใช้มาตรการที่ได้สัดส่วนตามระเบียบและกฎหมาย ห้ามลงโทษรวมกลุ่มหรือใช้ค่าปรับทางวินัย

เคารพสิทธิพนักงานในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรตามกฎหมาย เลือกผู้แทน และเจรจาต่อรองร่วมโดยไม่แทรกแซงหรือเลือกปฏิบัติ หากกฎหมายจำกัดรูปแบบการรวมกลุ่ม ให้สนับสนุนช่องทางผู้แทนและการสื่อสารที่ขอบด้วยกฎหมายโดยไม่ควบคุมการเลือกของพนักงาน

6. สุขภาพ ความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัย

จัดสภาพงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ การปฐมพยาบาล อุปกรณ์ป้องกัน และการฝึกอบรมที่เหมาะสม ประเมินอันตรายและผลกระทบต่อผู้มีความต้องการเฉพาะ พนักงานมีสิทธิออกจากสถานการณ์ที่เชื่อโดยมีเหตุผลว่าเป็นอันตรายร้ายแรงและใกล้จะถึงโดยไม่ถูกลงโทษ ควบคุมสารเคมี ของเสีย น้ำเสีย มลพิษ และการใช้ทรัพยากรที่อาจกระทบสิทธิด้านสุขภาพ น้ำ และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของพนักงานและชุมชน โดยเชื่อมโยงกับนโยบายและมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและผู้รับจ้างต้องเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัว ไม่กักตัวหรือใช้กำลังโดยมิชอบ ใช้กำลังเฉพาะเมื่อจำเป็นและได้สัดส่วนตามกฎหมาย พร้อมให้ความช่วยเหลือและตรวจสอบเหตุที่อาจจะเกิดสิทธิ

7. การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน

เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานประสานฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดซื้อ และผู้รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย เพื่อประเมินผลกระทบจริงและที่อาจเกิดจากกิจการและห่วงโซ่อุปทานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสำคัญ ครอบคลุมสิทธิแรงงาน ชุมชน กลุ่มเปราะบาง ผลกระทบสิ่งแวดล้อมต่อคน และความเสี่ยงจากการกำกับดูแล ใช้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ผู้มีความสามารถ และรับฟังผู้ได้รับผลกระทบอย่างปลอดภัย รวมถึงผลต่อการจ้างงานและการดำรงชีพเมื่อเปลี่ยนเทคโนโลยีหรือกระบวนการผลิตเพื่อความยั่งยืน

จัดลำดับความสำคัญตามความรุนแรง ขอบเขต จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ และความยากในการฟื้นฟูสิทธิ ไม่ประเมินเฉพาะความเสียหายทางการเงินต่อบริษัทฯ กำหนดมาตรการป้องกันหรือบรรเทา ผู้รับผิดชอบและกรอบเวลา แล้วติดตามว่ามาตรการลดผลกระทบได้จริงหรือไม่ ผลการดำเนินงานเชิงบวกด้านอื่นหรือกิจกรรมเพื่อสังคมไม่อาจใช้หักล้างการละเมิดสิทธิมนุษยชน

สื่อสารข้อกำหนดต่อลูกค้าและผู้รับจ้าง ประเมินหลักฐานและตรวจติดตามตามความเสี่ยง หากพบการละเมิดร้ายแรงหรือการสนับสนุนกลุ่มติดอาวุธที่ผิดกฎหมายในแหล่งวัสดุ ให้ระงับหรือยุติการจัดหาที่เกี่ยวข้องตามความเสี่ยงและข้อกำหนด พร้อมคำนึงถึงผลกระทบต่อคนจากการตัดสินใจและสนับสนุนการเยียวยา

8. ช่องทางร้องเรียนและการคุ้มครอง

พนักงาน คู่ค้า ชุมชน และผู้ได้รับผลกระทบสามารถร้องเรียนหรือขอข้อมูลต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน หรือผู้จัดการทั่วไปด้วยตนเอง หรือเป็นหนังสือส่งถึงสำนักงานบริษัทฯ ระบุผู้รับและคำว่า “ลับ” รับเรื่องไม่ระบุชื่อและจัดความช่วยเหลือด้านภาษา หรือการเข้าถึงให้เหมาะกับผู้ร้อง

หากเรื่องเกี่ยวข้องกับผู้รับเรื่องให้ส่งตรงถึงผู้จัดการทั่วไป และหากเกี่ยวข้องกับผู้จัดการทั่วไปให้ส่งถึงกรรมการที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องใช้ผู้ตรวจสอบที่ไม่มีส่วนได้เสีย รับฟังทุกฝ่าย รักษาความลับเท่าที่กฎหมายอนุญาต และแจ้งวิธีดำเนินการให้ผู้ร้องเข้าใจ

แจ้งรับเรื่องภายใน 7 วันทำการเมื่อมีข้อมูลติดต่อ ประเมินความเร่งด่วนทันที และแจ้งความคืบหน้าภายใน 30 วัน หากยังไม่เสร็จต้องแจ้งเหตุและกำหนดการถัดไป เปิดโอกาสให้ผู้ร้องขอทบทวนผลต่อผู้มีอำนาจที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเดิม

ห้ามตอบโต้ผู้ร้องโดยสุจริต พยาน ผู้ร่วมตรวจสอบ ผู้แทนแรงงาน หรือผู้ปฏิเสธการกระทำผิด ไม่ว่าผลสอบสวนจะพบความผิดหรือไม่ ต้องติดตามและเยียวยาหากเกิดการตอบโต้ กลไกภายในไม่บังคับละสิทธิและไม่ปิดกั้นการร้องต่อหน่วยงานรัฐ ศาล หรือกลไกภายนอกที่ชอบธรรม

9. การเยียวยาและการติดตามผล

เมื่อบริษัทฯ ก่อหรือมีส่วนก่อผลกระทบ ต้องจัดให้มีหรือร่วมมือในการเยียวยาที่เหมาะสม รวดเร็ว และรับฟังผู้ได้รับผลกระทบ เช่น คืนสิทธิ ชดเชยค่าจ้างหรือค่าธรรมนิยม ดูแลรักษาฟื้นฟูสภาพการทำงาน หรือมาตรการอื่นตามความเสียหายจริงและกฎหมาย พร้อมแก้สาเหตุและติดตามว่าผู้ได้รับผลกระทบได้รับการเยียวยาจริง

หากผลกระทบเชื่อมโยงกับคู่ค้าหรือผู้รับจ้าง ให้ใช้ความสามารถในการโน้มน้าวเพื่อป้องกันและบรรเทา สนับสนุนกระบวนการเยียวยาที่ชอบธรรม และประเมินการคง พัก หรือยุติความสัมพันธ์ตามความรุนแรงและความก้าวหน้า บันทึกเหตุผลและคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ได้รับผลกระทบ

10. การกำกับดูแล การเปิดเผย และการทบทวน

ผู้จัดการทั่วไปกำกับนโยบาย จัดสรรทรัพยากร และรายงานประเด็นสำคัญต่อกรรมการบริษัท ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดูแลสิทธิแรงงาน ผู้รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยดูแลผลกระทบต่อคนและชุมชน หัวหน้างานปฏิบัติตามมาตรการ และเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานประสานความเสี่ยงและติดตามผลให้ตรวจสอบอย่างเป็นอิสระ จัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ป้องกันการทุจริต และคุ้มครองผู้แจ้งตามนโยบายที่เกี่ยวข้อง พร้อมอบรมพนักงานทุกประเภทและคู่ค้าที่เกี่ยวข้องในภาษาที่เข้าใจได้

เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะและรายงานผลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยกำหนดเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดที่ตรวจสอบได้ เช่น การอบรม การประเมินคู่ค้าตามความเสี่ยง การแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อมต่อคน และผลการเยียวยาหรือป้องกันการเกิดซ้ำ รายงานประเด็นสำคัญ ความก้าวหน้าและข้อจำกัดตามหลักฐาน โดยคุ้มครองตัวตน ความปลอดภัย และข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ได้รับผลกระทบ ให้ประเมินหน้าที่ตามข้อกำหนดการรายงานความยั่งยืนของกิจการแห่งสหภาพยุโรป (CORPORATE

SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE : CSRD) และกฎหมายที่นำข้อกำหนดดังกล่าวไปใช้ หากอยู่ในขอบเขตบังคับให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดและกำหนดเวลาที่เกี่ยวข้อง หากอยู่นอกขอบเขต อาจใช้เป็นแนวทางจัดเตรียมข้อมูลโดยสมัครใจหรือตามคำขอของลูกค้าที่ขอด้วยกฎหมาย โดยไม่กล่าวอ้างการปฏิบัติตามครบถ้วนเกินหลักฐาน

บริษัท ปฏิบัติตามกฎหมายไทยที่ใช้บังคับ รวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายด้านความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเฉพาะที่ใช้บังคับ พร้อมนำแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนและธรรมาภิบาล รวมทั้งแนวทางหรือข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม เก็บหลักฐานการประเมิน การรับฟัง การอบรม ชี้อบรมเรียน การเยียวยา และการติดตามอย่างน้อย 5 ปีหรือยาวกว่าตามกฎหมาย จำกัดการเข้าถึงและระงับการทำลายเมื่ออยู่ระหว่างการสอบสวนหรือข้อพิพาท ทบทวนนโยบาย ประสิทธิภาพ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสำคัญ การฝ่าฝืนให้พิจารณาอย่างเป็นธรรมตามความร้ายแรง ระเบียบบริษัท และกฎหมาย

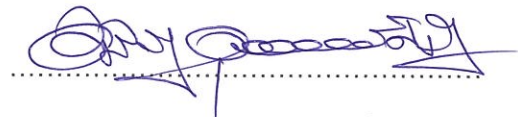
ให้ดำเนินงานตามประกาศนี้ร่วมกับระบบของบริษัท ได้แก่ ระบบสภาอณูมณีนีและเครื่องประดับที่มีความรับผิดชอบ (Responsible Jewellery Council: RJC) ระบบบริหารคุณภาพในกลุ่มมาตรฐาน ISO 9000 (Quality management) ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมในกลุ่มมาตรฐาน ISO 14000 (Environmental management) และการจัดทำบัญชี การรายงาน และการทวนสอบก๊าซเรือนกระจกในชุดมาตรฐาน ISO 14064 (Greenhouse gases) ตามส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้รับผิดชอบระบบควบคุมเลขส่วน ฉบับปี ขอบเขต และสถานะการรับรองหรือการทวนสอบในทะเบียนมาตรฐานของบริษัท และใช้ข้อมูลจากทะเบียนที่อนุมัติในการสื่อสารหรือกล่าวอ้างต่อภายนอก

ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานจัดทำและเผยแพร่ประกาศช่องทางร้องเรียน ระบุสถานที่รับเรื่อง อีเมลหรือช่องทางติดต่อที่ใช้งานจริง ผู้รับผิดชอบ และช่องทางสำรองที่ผู้ถูกร้องเรียนไม่สามารถควบคุมหรือเข้าถึงได้ รับเรื่องด้วยตนเองหรือเป็นหนังสือปิดผนึกกระป๋อง “ลับ” ส่งตรงถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ สำนักงานบริษัทฯ หากผู้รับเรื่องเกี่ยวข้องให้ส่งตรงถึงผู้จัดการทั่วไป และหากผู้จัดการทั่วไปเกี่ยวข้องให้ส่งถึงกรรมการที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้ใช้กรอบตอบรับภายใน 7 วันทำการเมื่อมีข้อมูลติดต่อและแจ้งความคืบหน้าภายใน 30 วันตามกลไกร้องเรียนของบริษัทฯ

ให้ยกเลิกนโยบายหรือประกาศเดิมในเรื่องเดียวกัน และให้ฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 17 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 17 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน



(คุณอิษิรา อุดนรัศมี)

ผู้จัดการทั่วไป