PLC-CE-023

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท วอริกซ์ สปอร์ต จำกัด (มหาชน)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท วอริกซ์ สปอร์ต จำกัด (มหาชน) บริษัทร่วม และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) ตระหนักดีว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิติดตัวมาแต่กำเนิด มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน บริษัทฯ มีความต้องการที่จะสร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยบริษัทจะไม่ทำการใดที่เป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน (Forced Labor) ต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก (Child Labor) ให้ความเคารพนับถือและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา การศึกษา สภาพร่างกาย ฐานะ ชาติตระกูล หรือสถานะทางสังคม ตลอดจนส่งเสริมให้มีการเฝ้าระวังการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานภายในบริษัทฯ ดำเนินการป้องกันและคุ้มครองบุคลลากรทุกระดับไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง คุกคามทางเพศหรือการคุกคามหรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนรูปแบบอื่นๆ รวมถึงจัดให้มีการดูแลไม่ให้ธุรกิจของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทฯ จะปลูกฝังให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของบริษัทฯ ได้ตระหนักและปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณองค์กร รวมถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจนดูแลบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งครอบคลุมในเรื่องการปกป้อง การเคารพ การเยียวยา และการจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

1. ขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานคลอบคลุมการดำเนินงานต่างๆ ของบริษัทฯ ทั้งที่เกิดขึ้นโดยทางตรงจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และทางอ้อมผ่านกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทย่อย และพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงคู่ค้า (Supplier) ผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) ภายใต้การบริหารจัดการของบริษัทฯ ตลอดจนลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) โดยสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียปฏิบัติตามแนวทางสากล อาทิ หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGPs) และกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปประกอบธุรกิจ

2. นิยาม

“**คณะกรรมการบริษัท**” หมายถึง คณะกรรมการของบริษัท วอริกซ์ สปอร์ต จำกัด (มหาชน)

“**บริษัทย่อย**” **และ** “**บริษัทร่วม**” หมายถึง บริษัทย่อยและบริษัทร่วมตามคำนิยามที่ระบุไว้ในประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย ที่ กจ.17/2551 เรื่อง การกำหนดบทนิยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์ (รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม)

“**ผู้มีส่วนได้เสีย**” (Stakeholder) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนสังคมและชุมชน

“**สิทธิมนุษยชน**” (Human Rights) หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด และความเสมอภาค ที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด (ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

“**ห่วงโซ่คุณค่า**” (Value Chain) หมายถึง กระบวนการ หรือกิจกรรมที่สร้างสรรค์คุณค่าต่อเนื่องสัมพันธ์กัน เพื่อส่งมอบคุณค่าทั้งหมดให้กับลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้เสีย โดยแต่ละกระบวนการ หรือกิจกรรมจะมีส่วนช่วยก่อให้เกิดมูลค่าและคุณค่าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. หน้าที่และความรับผิดชอบ

3.1 คณะกรรมการบริษัท

กำหนดให้มีนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ รวมถึงกิจการควบรวมและกิจการเข้าซื้อ

3.2 ผู้บริหาร

1) จัดให้มีระเบียบปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของแต่ละประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่
2) จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบ เช่น หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหารในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ
3) กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย แนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

1) สื่อสารแนวคิด วัตถุประสงค์ สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้แก่พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่คุณค่า
2) จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้
   (1) ผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ ผ่านทางนโยบายของบริษัท วอริกซ์ สปอร์ต จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงกิจการควบรวมและกิจการเข้าซื้อ โดยมีการแถลงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้ทุกภาคส่วนรับทราบและนำไปปฏิบัติ

(2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร หรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแต่ละกระบวนการในห่วงโซ่คุณค่า เพื่อหาแนวทางในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

(3) ระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมประเด็นด้านแรงงาน การแสดงความคิดเห็นเพศสภาพ การตลาดและโฆษณา การพัฒนาและใช้ผลิตภัณฑ์ สิทธิของชนพื้นเมือง การใช้แรงงานบังคับ (Forced Labor) การใช้แรงงานเด็ก (Child Labor) สิทธิและเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง การให้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ การคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่นๆ สภาพแวดล้อมการทำงาน จากนั้นจึงประเมินผลกระทบด้านมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) ที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเสี่ยงอาจถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้า ชุมชน หรือคนในท้องถิ่น รวมถึงกลุ่มเปราะบางที่เกี่ยวข้อง เช่น สตรี กลุ่มเพศทางเลือก (LGBTQI+) เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หญิงตั้งครรภ์ ชนพื้นเมือง แรงงานต่างด้าว แรงงานที่ว่าจ้างผ่านบุคคลที่สาม โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

(4) กำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางปรับปรุงเพื่อลดความเสี่ยง มีการวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผลและเป็นไปตามกฎหมาย

(5) เฝ้าระวังและติดตามผลของการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแนวทางการปรับปรุง โดยทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ

(6) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรการเยียวยาตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและสาธารณะ

(7) รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน และองค์กรภาคประชาสังคม

(8) จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส ช่องทางร้องเรียน และจัดให้มีการเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามกฎหมาย

3) รวบรวมและจัดเก็บรายงานการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

4) รายงานผลการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

3.4 พนักงาน

ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ รวมถึงรายงานหรือแจ้งเบาะแส หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

4. **แนวทางปฏิบัติ**

เพื่อปลูกฝังรากฐานที่จะทำให้บรรลุถึงความรับผิดชอบของบริษัทฯ ในการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินการ ผลิตภัณฑ์ หรือการบริการของบริษัทฯ จึงต้องมีการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กร และเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม รวมถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น สตรี กลุ่มเพศทางเลือก (LGBTQI+) เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หญิงตั้งครรภ์ ชนพื้นเมือง แรงงานต่างด้าว แรงงานที่ว่าจ้างผ่านบุคคลที่สาม ชุมชน หรือคนในท้องถิ่น จะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

4.1 ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเป็นธรรมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา การศึกษา สภาพร่างกาย ฐานะ ชาติตระกูล สถานะทางสังคม หรือความแตกต่างใดๆ

4.2 ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน ดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

4.3 ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านลบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิถีการดำรงชีวิต สุขาภิบาล สุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่นๆ ของคนในชุมชน

4.4 เคารพสิทธิของพนักงานตามหลักสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับ (Forced Labor) ในทุกรูปแบบ และปฏิบัติการกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนกฎหมายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

4.5 ห้ามการค้ามนุษย์ (Human Trafficking) หรือการใช้อำนาจโดยมิชอบบังคับใช้แรงงาน ในทุกรูปแบบงานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใดๆ ได้แก่ พนักงาน ผู้รับเหมา พนักงานของผู้รับเหมา โดยการใช้ บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้น มิได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ ไม่บังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช้ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ (Debt Bondage) การไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึง ไม่เรียกเก็บเงิน หรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใดๆ ของพนักงาน เป็นต้น

4.6 กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติให้ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติ จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม ห้ามการค้ามนุษย์ และป้องกันไม่ให้เกิดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ

4.7 ไม่ใช้แรงงานเด็ก (Child Labor) โดยจัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ

4.8 ส่งเสริมให้แรงงานสตรี สตรีมีครรภ์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทำงานในกิจกรรมที่เหมาะสมและปลอดภัย และจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัย ให้ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแล และกฎหมายกำหนด อีกทั้ง เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่ง หรือลดเงินเดือน

4.9 ส่งเสริมความเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ หรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา เป็นเหตุผลในการรับสมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้และเพิ่มสิทธิประโยชน์ หรือค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆ (Zero Tolerance for Discrimination and Equal Remuneration) โดยจัดให้มีกระบวนการจ้างงานและเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรม ซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งที่รับสมัคร รวมถึงมีการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และไม่แตกต่างกันระหว่างชายและหญิงในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน รวมถึงไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย อีกทั้ง มีการพิจารณาผลงานภายใต้การประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรม โดยกำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินและผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเอง

4.10 ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสที่จะก้าวหน้า มีการเรียนรู้ในทุกระดับขององค์กร โดยสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถศักยภาพ พัฒนาทักษะเพื่อยกระดับการทำงานให้มีความเป็นมืออาชีพ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม และสามารถทำงานเป็นทีม โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมการสัมมนา การดูงาน เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริษัทยังได้สนับสนุนการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล โดยเน้นกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานให้ชัดเจน การพัฒนาระบบประเมินและเพิ่มสมรรถนะการทำงานของพนักงาน

4.11 กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และไม่เลือกปฏิบัติ

4.12 การให้ออกจากงานนั้น ต้องไม่มีสาเหตุจากการเลือกปฏิบัติ แต่ต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน หรือมีการกระทำทางวินัยในการทำงาน ที่มีระดับการลงโทษโดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยจากแพทย์ หรือด้วยสาเหตุใดๆ ที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ และจัดให้มีการอุทธรณ์ที่เป็นไปตามกฎหมาย

4.13 กำหนดวันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงานอื่นๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่ รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ สำหรับพนักงาน ตามที่กฎหมายกำหนด และจัดให้มีกระบวนการให้ลูกจ้างได้เสนอแนะสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด สนับสนุนสิทธิเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Freedom of association and the right to collective bargaining) สิทธิเสรีภาพ การแสดงความคิดเห็นต่างๆ ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูง

พิจารณาอนุมัติตามความเหมาะสม รวมถึงการรวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย ทั้งนี้ การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือจรรยาบรรณธุรกิจ

4.14 ดำเนินการให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและมีสุขอนามัยในสถานที่ทำงานที่ดี โดยจัดให้มีมาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ จัดอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ เสริมสร้างให้พนักงานมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย รวมถึงจัดอบรมและส่งเสริมให้พนักงานมีสุขอนามัยที่ดี ตลอดจนดูแลสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ

4.15 เคารพสิทธิ เสรีภาพ และการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน

4.16 เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล โดยการนำไปใช้ เปิดเผย เก็บรวบรวม หรือควบคุมข้อมูลต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล รวมถึงปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความดูแลของตนให้ปลอดภัย และเคารพสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการลบ ทำลาย ระงับ หรือยกเลิกการใช้ข้อมูลที่เป็นไปตามกฎหมาย

4.17 สื่อสารนโยบายนี้ไปยังคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อป้องกันการเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน อาทิ การตรวจสอบแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ขั้นตอนการผลิต และการขนส่ง ให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน การจัดซื้อจัดจ้างจากองค์กรหรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ผิดกฎหมาย การละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย

4.18 ติดตามตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน รวมถึงจัดให้มีมาตรการเยียวยา กระบวนการแก้ไข และจัดการปัญหาด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ตลอดจนติดตามผลของการจัดการและการแก้ไขปัญหา รวมถึงให้การสนับสนุนและร่วมมือในการเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้น

4.19 พัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง ทั้งการฝึกอบรม ให้ความรู้พนักงานทุกระดับ เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และรับทราบแนวทางปฏิบัติตนอย่างมีความเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ และการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่นๆ รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงให้การคุ้มครองพนักงานที่รายงานเรื่องดังกล่าว

4.20 จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน หลังจากได้รับแจ้งจากพนักงาน หรือผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมรายงานต่อคณะผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการเยียวยา ในกรณีเกิดการ

สอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ หากผู้บริหารหรือพนักงานกระทำการใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารหรือพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 และให้มีผลใช้บังคับทันที

(รศ. ดร. พสุ เดชะรินทร์)

ประธานกรรมการ