นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท เพเนเล่ส์มาติก โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) (“**บริษัท**”) ดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และตระหนักถึงความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนด้วยความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเสรีภาพของบุคคล ไม่แบ่งแยกความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ชนชั้น ความพิการ สถานภาพการสมรส สถานภาพทางกายภาพและสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางสังคม การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง และอื่น ๆ ตามหลักการพื้นฐานที่สำคัญของกฎหมายสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ตลอดจนให้ความสำคัญถึงคุณค่าของชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน ทั้งยังต้องการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน จึงได้กำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ให้ปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเป็นธรรม

<u>คำนิยาม</u>

“**สิทธิมนุษยชน**”[1] หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด

<u>ขอบเขตการบังคับใช้</u>

นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมกิจกรรมในการดำเนินธุรกิจของบริษัทและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงานของบริษัท และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

<u>บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ</u>

คณะกรรมการบริษัท

1. กำกับดูแลให้มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างวัฒนธรรมแนวปฏิบัติที่ดีของบริษัทและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2. กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงมาตรการเยียวยาต่าง ๆ ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึง ทำให้มั่นใจว่ามีการรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบาย อย่างครบถ้วนและสม่ำเสมอ

3. กำกับดูแลให้มีการตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

พนักงานของบริษัท

1. ทำความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

2. สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน อาทิ การรายงานเมื่อพบเหตุการณ์ที่น่าสงสัย หรือส่อไปในการละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายการการรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

ภาพรวมนโยบาย

บริษัทตระหนักดีว่าสิทธิมนุษยชนเป็นหลักการสำคัญและเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงจะได้รับในการปกป้อง รับรอง หรือคุ้มครอง บริษัทจึงได้ประกาศใช้นโยบายสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติสำหรับกรรมการบริษัท ผู้บริหารและพนักงานบริษัท และคู่ค้าทางธุรกิจ โดยบริษัทยึดมั่นในสาระสำคัญตามหลักการชี้นำของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights :UNGP) ซึ่งประกอบด้วยเสาหลัก 3 ประการ ดังนี้

เสาหลักที่ 1 การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) หมายถึง รัฐมีหน้าที่คุ้มครองมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจากองค์กรของรัฐเองหรือองค์กรภาคธุรกิจ

เสาหลักที่ 2 การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) หมายถึง บุคคลและองค์กรที่ประกอบธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดหรือขนาดใดก็ตาม ย่อมมีความรับผิดชอบที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน

เสาหลักที่ 3 การเยียวยา (Remedy) หมายถึง การแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชยเมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจต้องมีกลไกในการเยียวยาที่มีประสิทธิผล

โดยบริษัทยึดมั่นที่จะนำเสาหลักทั้ง 3 ปรพการมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนนำเสาหลักที่ 2 และเสาหลักที่ 3 มาใช้ประกอบการจัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัทจะดำเนินธุรกิจโดยปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนี้

การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect)

ด้านการเคารพสิทธิเสรีภาพและไม่เลือกปฏิบัติ

(1) เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย และตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลต่อบุคคลอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากความแตกต่าง

(2) ให้เกียรติและเคารพต่อปัจเจกบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างปราศจากอคติ เปิดกว้างทางความคิด รับฟังอย่างจริงใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและไม่กระทำการใด ๆ ทั้งทางกายและวาจาในการที่ส่อไปทางที่ดูหมิ่นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เช่น การนินทาว่าร้าย การใช้คำพูดที่ไม่สุภาพ การใช้คำพูดส่อเสียด การสร้างข่าวเท็จหรือการพูดที่เกินเลยจากข้อเท็จจริงทำให้ผู้อื่นเสียหาย การแสดงตนในลักษณะข่มเหงรังแกผู้อื่น เป็นต้น

(3) สนับสนุนและส่งเสริมเรื่องสิทธิมนุษยชนในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในทุกรูปแบบ โดยให้มีส่วนร่วม เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนด้วยความระมัดระวัง และหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

(4) สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจต่อพนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย พร้อมทั้งให้การสนับสนุนคู่ค้าและผู้ร่วมธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน

(5) สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลย เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทในทุกด้าน โดยต้องรายงานต่อผู้รับผิดชอบหรือแจ้งไปยังช่องทางที่กำหนดไว้ ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และนโยบายการการรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

(6) พัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน รวมทั้งจัดการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้น

<u>ด้านการจ้างงาน ปฏิบัติต่อแรงงาน และสิทธิด้านแรงงาน</u>

(1) บริษัทมีกระบวนการว่าจ้างและสรรหาบุคลากรตามแนวนโยบายที่กำหนดด้วยความยุติธรรม เสมอภาคเท่าเทียมโดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ และสถานะทางสังคม พนักงานของบริษัททั้งหมดจะถูกจ้างภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย ได้รับการฝึกอบรมเสริมทักษะการทำงานที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของพนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

(2) บริษัทไม่สนับสนุนให้มีการบังคับใช้แรงงาน รวมถึงการล่วงละเมิดหรือข่มขู่คุกคามแรงงานในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นทางวาจา หรือทางการกระทำต่อบุคคลอื่น รวมถึงหรือการใช้ความรุนแรงในรูปแบบใดต่อร่างกายหรือจิตใจบุคลากรทุกคน ตลอดจนไม่เลือกปฏิบัติหรือกีดกันผู้หนึ่งผู้ใด

(3) บริษัทไม่ใช้แรงงานบังคับ โดยสำหรับการจ้างแรงงานเด็ก การใช้แรงงานสตรีมีครรภ์ และการจ้างแรงงานต่างด้าวต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วน

(4) บริษัทหลีกเลี่ยงการใช้แรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นแรงงาน “ไม่จดทะเบียน” (Irregular หรือ Unregistered) หรือ แรงงานที่ “ไม่มีเอกสาร” (Undocumented)

(5) บริษัทกำหนดค่าจ้าง ผลตอบแทนและสวัสดิการตามความสามารถอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และเท่าเทียมกัน (ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด) กำหนดชั่วโมงการทำงาน กำหนดวันหยุดรายสัปดาห์ และวันหยุดประจำปีตามข้อกำหนดทางกฎหมาย โดยไม่มีการทำงานเป็นเวลานานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หากมีการทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับการยินยอมจากพนักงานทุกกรณี

(6) บริษัทจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับทางอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทไม่ส่งผลกระทบหรือส่งผลกระทบน้อยที่สุดต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

(7) บริษัทจัดหาระบบ และอุปกรณ์ความปลอดภัยตามข้อกำหนดและกฎหมายสำหรับพนักงาน ลูกค้า และชุมชน เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรืออาจส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน สิ่งแวดล้อมและชื่อเสียงของลูกค้า

(8) บริษัทส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ เสริมสร้างความชำนาญในวิชาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานแก่องค์กร รวมถึงการบริการลูกค้าได้อย่างครอบคลุมและเพียงพอในทุกกระบวนการ

(9) บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มกิจกรรมใด ๆ ที่ไม่ขัดต่อจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ไม่ก่อให้เกิดผลต่อภาพลักษณ์ หรือส่งผลกระทบด้านเศรษฐกิจของบริษัท

(10) บริษัทสนับสนุนให้คู่ค้าทางธุรกิจดำเนินกิจการโดยคำถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่เพิกเฉยต่อการละเลยหรือละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่ากระบวนการใด ๆ ในการดำเนินธุรกิจร่วมกับบริษัท

(11) บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความตระหนักและสำนึกในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อบุคคลอื่นและสังคม

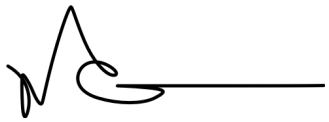
การเยียวยา (Remedy)

เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมของบริษัทที่ถูกระบุว่าเป็นสาเหตุหรือก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อบุคคลใด ๆ บริษัทได้กำหนดมาตรการเยียวยาต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบดังกล่าวทั้งรูปแบบความช่วยเหลือที่เป็นตัวเงินและความช่วยเหลือที่ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงตรวจสอบและติดตามผลของการจัดการและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

อนุมัติโดย

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2566 และมีผลบังคับใช้ในวันเดียวกัน

บริษัท เพเนเล่ส์มาติก โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)



(นายพิเศษ จียาศักดิ์)

ประธานกรรมการบริษัท