

นโยบายว่าด้วยการทำงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Standard)

ของ

บริษัท โพลีเน็ต จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของมาตรฐานนี้คือเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ (Code Of Conduct) ซึ่งการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น บริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานที่ยอมรับในระดับสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและการปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right : UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work : ILO) รวมถึงมุ่งมั่นในการดำเนินการตามจรรยาบรรณและมาตรฐานว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนต่างๆที่ประกาศใช้

ทั้งนี้เพื่อมั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทจะปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงเห็นสมควรให้กำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัท รวมถึงคู่ค้าหรือผู้มีส่วนได้เสีย

2. ขอบเขต

มาตรฐานฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับทุกกิจกรรมของบริษัท (คณะกรรมการบริหาร ฝ่ายบริหาร พนักงานทุกระดับและบุคคลที่มีใช้พนักงาน แต่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแทนหรือเป็นตัวแทนของบริษัท)

บริษัทมุ่งหวังและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ คู่ธุรกิจ(Contractors) คู่ค้า(Supplier) และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆสนับสนุนและปฏิบัติตามแนวมาตรฐานนี้

คำจำกัดความและคำย่อ

บริษัท หรือ โพลีเน็ต	บริษัท โพลีเน็ต จำกัด (มหาชน)
ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน	ปฏิญญาฉบับนี้ได้รับการรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติแห่งสหประชาชาติตั้งแต่ปี พ.ศ.2491 โดยมีด้วยกันทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งเป็นที่ยืนยันสิทธิปัจเจกบุคคลทุกคนในโลกนี้อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/
การคุกคาม	บริษัทกำหนดให้กระทำดังต่อไปนี้ถือเป็นการคุกคาม: <ul style="list-style-type: none"> การละเมิดหรือการทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งอับอายทั้ง

	<p>ในทางร่างกายหรือวาจา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การข่มขู่หรือสร้างความหวาดกลัวให้แก่บุคคลอื่น ● การล้อเลียนหรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของผู้อื่นในลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา ● การคุกคามทางเพศโดยไม่จำกัดเพียงพฤติกรรมต่างๆที่มีลักษณะส่อไปทางเพศซึ่งเป็นการข่มขู่ ไม่เป็นมิตร มีเจตนาร้าย หรือเป็นการล่วงละเมิด อาจถูกมองว่าเป็นการใช้ความสัมพันธ์ทางเพศเป็นเงื่อนไขในการทำงานหรือในการว่าจ้างบุคคล
เด็ก	บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี เว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นจะกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานไว้สูงกว่าเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งในกรณีเช่นนั้น ให้ยึดถือเกณฑ์กำหนดอายุที่สูงกว่า
การใช้แรงงานเด็ก	การทำงานใดๆที่กระทำโดยเด็กที่มีอายุต่ำกว่าอายุเด็กที่ระบุในคำนิยามข้างต้น

มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัททุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ โดยรวมถึง

- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนส่งเสริมมนุษยชน
- การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนแก่ผู้เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติ

1. การเคารพในสิทธิมนุษยชน

บริษัทให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด

2. การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม

บริษัทมุ่งมั่นที่จะปกป้องพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียจากการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม (ทั้งกรณีที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศและไม่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ) ในทุกรูปแบบ อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางอุดมการณ์ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีสผิว การศึกษา สถานะสังคม วัฒนธรรม ชนบทธรรมเนียม หรือสถานภาพอื่นใดที่เป็นสิทธิมนุษยชน โดยบริษัท จะรับเอาแนวปฏิบัติที่สมเหตุสมผลและครอบคลุมมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและการทำงาน เพื่อขจัดการมีอคติ การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม

3. การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม

บริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และจะให้เกียรติในข้อตกลงที่มีต่อพนักงานทุกคนตามข้อกำหนดและเงื่อนไขการว่าจ้าง รวมถึงกฎหมายหรือแนวปฏิบัติในท้องถิ่น

4. การสื่อสาร

สื่อสารเผยแพร่โนบายให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทางและให้การสนับสนุนให้แก่พนักงาน คู่ค้า คู่ธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Supplier / Contractors in Business Value Chain) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวมาตรฐานนี้ และทวนสอบความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานแก่พนักงานทุกคนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. การฝึกอบรมพนักงาน

บริษัทจะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะนำมาตรฐานนี้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บริษัทในฐานะเป็นผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการได้คำนึงถึงความสำคัญของพนักงานทุกคน ตลอดจนมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนนี้

6. เวลาการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานของบริษัท จะเป็นไปตามแนวทางอุตสาหกรรมและมาตรฐานในแต่ละประเทศ โดยค่าตอบแทนของพนักงานจะเป็นไปอย่างยุติธรรมและสะท้อนถึงอัตราค่าจ้าง และเงื่อนไขของตลาดแรงงานในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ บริษัทจะจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดในประเทศเสมอ

7. การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรต้องดำเนินไปอย่างยุติธรรม เท่าเทียม และมีความสม่ำเสมออย่างเสมอภาค สำหรับผู้สมัครทั้งหมด ทั้งนี้บริษัทจะคำนึงถึงปัจจัยด้านความหลากหลายของบุคลากรด้วยความเปิดกว้างและผู้สมัครงานที่เหมาะสมจะไม่ถูกกีดกันแต่อย่างใด

8. แรงงานเด็ก

บริษัท จะไม่ว่าจ้างเด็กโดยเด็ดขาด บริษัทไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย การใช้แรงงานบังคับ (Forced Labour) หรือแรงงานขัดหนี้ (Bonded labour) ซึ่งบริษัทคาดหวังให้ลูกค้าและผู้ผลิตและผู้จัดหาปฏิบัติเช่นเดียวกัน โดยทางบริษัท จะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กในท้องถิ่นที่บริษัทดำเนินธุรกิจอยู่

9. ด้านระเบียบวินัย

บริษัทจะไม่ใช้หรือยอมรับการลงโทษทางร่างกาย การบังคับข่มเหงทางร่างกายและจิตใจ หรือละเมิดทางวาจา โดยบริษัทมีขั้นตอนทางวินัยสำหรับดำเนินการกับพนักงานที่พบว่ามีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานของบริษัท

10. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการเข้าร่วมกัน (ไม่เข้าร่วมกัน) สมาคมของพนักงานโดยปราศจากการเกรงกลัวต่อการตอบโต้ การแทรกแซง และการคุกคาม ตราบใดที่สมาคมนั้น ไม่ขัดต่อกฎหมายในพื้นที่นั้นๆ บริษัทจะไม่ขัดขวางการเจรจาอย่างสร้างสรรค์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขของการทำงาน

11. การรายงาน การฝ่าฝืน

บริษัทจัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส ขอร้องเรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการยกระดับรายงานอุบัติการณ์ในระดับสูงขึ้นไป ให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่บริษัทกำหนดไว้ใน Whistleblower Policy

12. การสื่อสารมาตรฐาน

บริษัทจะตรวจสอบให้แน่ใจว่ามาตรฐานฉบับนี้ได้รับการถ่ายทอดไปยังพนักงานทุกคนผ่านทางกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่และสารอื่นๆที่ออกโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน ตลอดจนมุ่งมั่นที่จะสื่อสาร รายงานและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การบรรเทาและการเยียวยา รวมถึงอุบัติการณ์การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ผู้สื่สาธารณะอย่างครบถ้วนและโปร่งใส

13. การดำเนินการทางวินัย

สำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงพฤติกรรมการเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัท ทางบริษัทจะดำเนินการแก้ไข หรือพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ นอกจากนี้จะพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

การบังคับใช้

ในกรณีที่ข้อกำหนดใดของมาตรฐานฉบับนี้ขัดแย้งกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นใด ซึ่งเป็นผลให้ข้อกำหนดดังกล่าวตกเป็นโมฆะ หรือไม่สามารถบังคับใช้ได้ ให้พิจารณาและยึดตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลในท้องถิ่นนั้นเป็นหลัก

ทั้งนี้หากสถานที่ใดมีแนวปฏิบัติที่เข้มงวดยิ่งกว่านโยบายฉบับนี้หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ยึดถือกันอยู่ ให้พิจารณาและยึดถือแนวปฏิบัติที่มีความเข้มงวดมากกว่านั้นเป็นหลัก

นโยบายว่าด้วยการทำงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Standard) ฉบับนี้ อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566

อนุมัติโดย



(นายชัยพร นิตศน์วรกุล)

ประธานคณะกรรมการบริษัท