



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 พฤศจิกายน 2567

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

วัตถุประสงค์

บริษัท พีริโซ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) มุ่งมั่นในการส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของบุคคลทุกคนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของเรา ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและกฎหมายของประเทศไทย ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Right at Work: ILO) โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

เพื่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนขึ้นในบริษัทฯ และป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้นไม่ว่าจะต่อบุคลากร หรือผู้รับบริการ คณะกรรมการจึงกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรม

ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน นักศึกษาฝึกงาน ตลอดจนพนักงาน สัญญาว่าจ้างชั่วคราว (รวมเรียกว่า “พนักงาน”) ของบริษัทฯ และครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติงานของตัวแทน และตัวกลางทางธุรกิจอื่นๆ ซึ่งได้รับอนุญาตให้กระทำการในนามบริษัทฯ และของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนคู่ค้าธุรกิจ (Business Partner) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ด้วย

บริษัทฯ สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่ายึดถือมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่ สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights:UDHR) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณองค์กร

นโยบายและแนวทางปฏิบัติ

- **การเคารพสิทธิมนุษยชน**

บริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน รวมถึงพนักงาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมด

- **การไม่เลือกปฏิบัติและความเสมอภาค**

บริษัทฯ ส่งเสริมการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบาง โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความทุพพลภาพ การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม นบนธรรมนิยม หรือเรื่องอื่นใด

- **สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี**

บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีมนุษยธรรม ปราศจากการใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ การขู่เชิญทางร่างกาย จิตใจ หรือการข่มขู่ด้วยวาจา อีกทั้งบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จึงมุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและมีสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดี

- **การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม**

บริษัทฯ สนับสนุนการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม เช่น การจ่ายค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล ไม่ยอมรับการบังคับใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ การละเมิดสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคล หรือการกระทำอื่นใดที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเด็ดขาด

- **ความรับผิดชอบของห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain)**

บริษัทฯ คาดหวังและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) และคู่ค้าธุรกิจ (Business Partner) ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรม/ทวนสอบความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานแก่พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

- **การพัฒนากระบวนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน**

บริษัทจะดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ตรวจสอบกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในทุกๆ ด้านของห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process)
- จัดทำแผนการแก้ไขประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดมาตรการเพื่อบรรเทาเยียวยาความเสียหาย และการติดตามผล (Mitigation Plan)
- วางแผนป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อม

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ และจะต้องทบทวนนโยบายฉบับนี้เป็นประจำทุกปี เสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานโยบายหากมีการเปลี่ยนแปลง
2. คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่สอบทานประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำหนดกลุ่ม/บุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผนแนวทางแก้ไขและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งนำเสนอโดยคณะทำงาน Risk and Compliance Management

3. ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบทำให้มั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาของตนได้ตระหนักถึงและมีความเข้าใจในนโยบายฉบับนี้ โดยได้รับการอบรมอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ
4. พนักงานจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้อย่างเคร่งครัด ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ และสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชน กรณีมีข้อสงสัยให้สอบถามผู้บังคับบัญชา

การรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน

หากพนักงานมีข้อสงสัย/มีหลักฐานว่า มีพนักงานหรือบุคคลซึ่งกระทำการในนามบริษัท ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท จะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือรายงานผ่านช่องทางการรายงานที่กำหนดไว้ใน “นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blowing Policy)” โดยทันที ร้องเรียนใดๆ ที่บริษัท ได้รับจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมและปกปิดข้อมูลบุคคลที่แจ้งเรื่อง หากการกล่าวหาได้รับการยืนยัน จะดำเนินการตามมาตรการเยียวยา ลงโทษทางวินัย เลิกจ้างหรือดำเนินคดีตามกฎหมาย

การฝ่าฝืนนโยบาย

- บริษัทฯ จะดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานผู้ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ รวมถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่เพิกเฉยต่อการกระทำผิดหรือรับทราบว่าการกระทำผิดแต่ไม่ดำเนินการจัดการให้ถูกต้อง ซึ่งมีบทลงโทษทางวินัยจนถึงขั้นให้ออกจากงาน การไม่ได้รับรู้ถึงนโยบายฉบับนี้และหรือ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้
- ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจ ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนคู่ค้าธุรกิจ (Business Partner) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ที่ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ตามนโยบายฉบับนี้ หรือรับทราบถึงการกระทำที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้แต่ไม่ได้รายงานให้ฝ่ายบริหารของบริษัทฯ รับทราบ หรือให้ข้อมูลไม่ถูกต้องเมื่อเจ้าหน้าที่สอบสวนของบริษัทฯ ได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำที่อาจขัดต่อนโยบายฉบับนี้อาจถูกบอกเลิกสัญญาได้