

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและชุมชน และกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน บริษัท โปร อินไซด์ จำกัด (มหาชน)

บริษัทฯ มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักจรรยาบรรณของบริษัทฯ ในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและปฏิบัติตามข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาวาดด้วยหลักการและสิทธิ ขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการจึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) และเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนกับชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินงาน

ในด้านการพัฒนาชุมชน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนกับชุมชนในพื้นที่ โดยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการดำเนินงาน การรับฟังความคิดเห็น และการร่วมมือในโครงการเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ พร้อมส่งเสริมการจ้างงาน การพัฒนาทักษะ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสังคมอย่างรับผิดชอบ

นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่สะดวกต่อการเข้าถึง กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่โปร่งใส การเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรม และการติดตามรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนและชุมชน เพื่อปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน

หน้าที่และความรับผิดชอบ

- คณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่อนุมัติและกำกับนโยบายสิทธิมนุษยชนนี้ โดยมอบหมายให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน ทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
- คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน มีหน้าที่หลักในการนำนโยบายฉบับนี้ไปปฏิบัติใช้ รวมถึงการกำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ แล้วดำเนินการวางแผน กำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในทุก ๆ ด้าน
- ผู้บริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้มั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาของตนได้ตระหนักถึงและมีความเข้าใจในนโยบายฉบับนี้ โดยได้รับการอบรมอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ
- พนักงาน จะต้องยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ กรณีมีข้อสงสัยให้สอบถามผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน และหากพบเห็นการฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ จะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือผ่านช่องทางการรายงานที่กำหนดไว้ตามนโยบายการให้ข้อมูล การกระทำผิดและการทุจริต การสอบสวน และการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลของบริษัทฯ (Whistleblower Policy) โดยทันที

คำนิยาม

- สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความว่า สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนได้รับการรับรองหรือคุ้มครองให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพียงเพราะความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีดวง การศึกษา สถานะทางสังคมหรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติตาม
- บริษัทฯ หมายความว่า บริษัท และบริษัทย่อย มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติโดยรวมถึง
 1. การปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
 2. การหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
 3. การสนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
 4. การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุน อันใดแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ลูกค้า (Customer) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคน ตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้

แนวทางปฏิบัติ

1. นโยบายสิทธิมนุษยชน และชุมชน

1.1. สิทธิมนุษยชนของลูกค้า

- 1.1.1. ดูแลลูกค้าทุกรายโดยเท่าเทียมกัน ให้การต้อนรับและติดต่อกับลูกค้าด้วยความสุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารและให้คำแนะนำเกี่ยวกับสินค้า วิธีการใช้สินค้า และบริการของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์กับลูกค้าอย่างสูงสุด พร้อมส่งมอบสินค้าและให้บริการที่มีคุณภาพ ตรงตามความคาดหวังของลูกค้าในราคาที่เป็นธรรม
- 1.1.2. ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาคและทัดเทียมกัน ไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีดวง การศึกษา และสถานะทางสังคม
- 1.1.3. ปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าให้ได้รับความปลอดภัยในการใช้บริการกับบริษัท
- 1.1.4. จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งบริษัทจัดให้มีการบริหารข้อร้องเรียนอย่างเป็นขั้นตอนที่เหมาะสม ตลอดจนให้การเยียวยาในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

1.2. สิทธิมนุษยชนของพนักงานบริษัท

- 1.2.1 เคารพในความเสมอภาคของบุคคลในการดำเนินการจ้างงานและเปิดโอกาสให้กับผู้สมัครงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันทางเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีดวง การศึกษา สถานะทางสังคม ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เพศทางเลือก รวมถึงรสนิยมทางเพศ
- 1.2.2 ปกป้องคุ้มครองและห้ามมิให้มีการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานทุกรูปแบบ
- 1.2.3 ดูแลปกป้องผลประโยชน์ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้พนักงานทุกคน ทุกระดับอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ปฏิบัติต่อพนักงานโดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสันติสุขในการบริหารจัดการงานของบริษัท

- 1.2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนสภาพการจ้างที่ดีโดยคำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 1.2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการ กิจกรรมที่เกี่ยวกับระบบการบริหาร และการจัดการที่บริษัท กำหนดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ
- 1.2.6 ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยให้โอกาสอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ พร้อมให้ความเข้าใจ เสริมสร้างทักษะ และเพิ่มพูนทัศนคติอย่างเหมาะสม ซึ่งบริษัทถือว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า
- 1.2.7 ให้ความสำคัญในการรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และเคารพสิทธิเสรีภาพของพนักงานในการแสดงความคิดเห็น
- 1.2.8 จัดให้มีช่องทางที่กำหนดไว้สำหรับพนักงาน หากพนักงานมีข้อขัดข้องใจให้เสนอมายังบริษัท ตามแนวทางปฏิบัติ โดยมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม ตลอดจนให้การเยียวยาหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 1.2.9 ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยกลไกของกฎหมาย และมาตรฐานสากลต่าง ๆ ในด้านการคุ้มครองแรงงาน ไม่มีบังคับการใช้แรงงาน กำหนดชั่วโมงการทำงาน ตามกฎหมายกำหนด และปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต่อลูกจ้างโดยอิงตามกฎหมาย
- 1.2.10 ดูแล ส่งเสริม และปกป้องการดำเนินธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของสังคม
- 1.2.11 ไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด หรือ ไม่ใช้แรงงานบังคับภายในบริษัท
- 1.2.12 ดูแลสิทธิของพนักงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่มและร่วมเจรจาต่อรอง และเรื่องอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด
- 1.3 สิทธิมนุษยชนของผู้ถือหุ้น
 - 1.3.1 ดูแลและส่งเสริมการใช้สิทธิตามความเป็นเจ้าของในการควบคุมการดำเนินงานของบริษัท เช่น การเข้าประชุม การแสดงความคิดเห็น การออกเสียงลงมติต่าง ๆ การลดทุน เพิ่มทุน การเปลี่ยน โอน จำหน่ายและการรับเงินปันผล ตลอดจนการตรวจทะเบียนผู้ถือหุ้น
 - 1.3.2 นำเสนอรายงาน แจ้งข่าวสารข้อมูลการดำเนินกิจการของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ โดยมีเนื้อหาครบถ้วนตามความเป็นจริง รวมถึงแจ้งกฎเกณฑ์วิธีการต่าง ๆ ในการถือหุ้นโดยทั่วกัน
 - 1.3.3 ตระหนักและให้ความสำคัญถึงสิทธิของผู้ถือหุ้น ไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการละเมิดหรือลดทอนสิทธิ และปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ถือหุ้น
- 1.4 สิทธิมนุษยชนของคู่ค้า และ/หรือเจ้าหน้าที่
 - 1.4.1. เปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกรายได้นำเสนอสินค้าและบริการ การเข้าร่วมเป็นพันธมิตรทางการค้าโดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ
 - 1.4.2. ปฏิบัติต่อคู่ค้า และ/หรือ เจ้าหน้าที่อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัท และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย
 - 1.4.3. ปกป้อง คุ้มครอง และไม่เปิดเผยข้อมูลในส่วนของคู่ค้า และ/หรือ เจ้าหน้าที่ ให้คู่ค้าหรือผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องทราบ รวมถึงการปกป้อง ดูแล ไม่ยกยอก หรือทำทรัพย์สินทางปัญญาละข้อมูลความลับของคู่ค้าไปใช้ในทางที่ผิด

1.4.4. ยึดมั่นในหลักการดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับทั้งหมด

1.4.5. ไม่เลือกใช้คู่ค้าที่มีการใช้แรงงานเด็ก หรือ แรงงานบังคับภายใน รวมถึงภายในห่วงโซ่อุปทานของคู่ค้า

1.5 สิทธิมนุษยชนของชุมชน

1.5.1 ตระหนักถึงสิทธิ และ เคารพสิทธิของชุมชน อย่างเท่าเทียม

1.5.2 มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.5.3 เป็นพันธมิตรที่น่าเชื่อถือกับชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ ให้การสนับสนุนชุมชนในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการรักษา สิ่งแวดล้อม การศึกษา สุขภาพอนามัย ผ่านโครงการพัฒนาชุมชนและกิจการเพื่อสังคมเพื่อส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีความสำคัญเฉพาะต่อธุรกิจ

ในการกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ให้มีความสำคัญกับการระบุและประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ที่อุตสาหกรรม มีโอกาสเผชิญเป็นพิเศษ เช่น ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล, สิทธิของผู้ให้บริการ, ความปลอดภัยไซเบอร์, การเลือกปฏิบัติทางดิจิทัล, สิทธิแรงงานในห่วงโซ่อุปทานเทคโนโลยี และผลกระทบต่อชุมชนจากการใช้งานเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้เราสามารถดำเนินการป้องกัน บรรเทา และชดเชย ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความเป็นส่วนตัว / การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ถือเป็นสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบริษัทมีบทบาทในการพัฒนาและให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบรักษาความปลอดภัย และระบบดิจิทัลในสนามบินและหน่วยงานรัฐ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลในปริมาณมากและมีความอ่อนไหวสูง

ลักษณะความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

- การเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอมอย่างเหมาะสม
- การเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการรั่วไหลของข้อมูล
- การใช้ข้อมูลในลักษณะที่อาจละเมิดสิทธิหรือศักดิ์ศรีของบุคคล เช่น การเฝ้าระวังโดยไม่จำเป็น
- การเก็บรักษาข้อมูลไว้นานเกินสมควรหรือขาดมาตรการทำลายข้อมูลอย่างปลอดภัย
- การประมวลผลข้อมูลโดยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่ขาดความโปร่งใส
- แนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการประเด็นนี้

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) และ หลักการสากลด้านสิทธิมนุษยชน เช่น UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

2.2 ความปลอดภัยทางไซเบอร์

บริษัทฯ ตระหนักว่าความปลอดภัยทางไซเบอร์เป็นปัจจัยสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย การโจมตีทางไซเบอร์อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล ความเชื่อมั่น และสิทธิในความปลอดภัยของบุคคล บริษัทจึงได้จัดทำมาตรการป้องกันและตอบสนองต่อเหตุการณ์ทางไซเบอร์ เช่น การตรวจสอบช่องโหว่ของระบบ (Vulnerability Assessment), การทดสอบการเจาะระบบ (Penetration Test), การเข้ารหัสข้อมูล (Encryption), และการกำหนดสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องเท่านั้น รวมถึงมีแผนตอบสนองเหตุการณ์ทางไซเบอร์ และทีมผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยสารสนเทศเพื่อรับมือและบรรเทาผลกระทบอย่างทันท่วงที

2.3 สิทธิแรงงานและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในห่วงโซ่อุปทาน (Labor Rights and Fair Treatment)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานในห่วงโซ่อุปทานอย่างเป็นธรรม โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนแรงงานตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) บริษัทห้ามการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามในทุกรูปแบบ รวมถึงสนับสนุนเสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม การจ้างงานอย่างปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม นอกจากนี้บริษัทยังส่งเสริมให้คู่ค้าและผู้รับเหมาในห่วงโซ่อุปทานยึดถือมาตรฐานแรงงานเดียวกัน โดยมีการตรวจสอบ (Supplier Assessment) และติดตามผลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

2.4 จริยธรรมของการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI Fairness and Ethics)

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และอัลกอริทึมอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และไม่ลำเอียง โดยตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการตัดสินใจของระบบอัตโนมัติที่ส่งผลต่อสิทธิของบุคคล บริษัทจึงดำเนินการตรวจสอบและประเมินอัลกอริทึมเพื่อป้องกันอคติ (Bias) ในข้อมูลและผลลัพธ์ ส่งเสริมหลักการ Human-in-the-loop เพื่อให้มีการกำกับดูแลโดยมนุษย์ และให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในการใช้ AI เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้าใจการทำงานของระบบอย่างเหมาะสม

2.5 สิทธิผู้ใช้บริการทางดิจิทัลและการเข้าถึงอย่างเท่าเทียม (Digital Rights and Inclusion)

บริษัทฯ ตระหนักถึงสิทธิของผู้ใช้บริการในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเท่าเทียมและปลอดภัย บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาแพลตฟอร์มและระบบบริการให้ทุกคนสามารถใช้งานได้โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ รวมถึงคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนในพื้นที่ห่างไกล โดยออกแบบระบบให้มีการเข้าถึง (Accessibility) ที่เหมาะสม พร้อมให้ข้อมูลและคำอธิบายที่เข้าใจง่าย เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสิทธิมนุษยชนของทุกคน

“คำมั่นของบริษัท โปร อินไซด์ จำกัด (มหาชน) จะดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อนิติมนุษยชน เพื่อปกป้องสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และประชาชนทั่วไปอย่างสูงสุด บริษัทจะไม่ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในทางที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชนและจะดำเนินการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับกฎหมายทุกประการ”

3. ด้านการสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการร่วมเจรจาต่อรอง (Freedom of Association and Collective Bargaining Policy)

บริษัทฯ เคารพและสนับสนุนสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มอย่างเสรี และในการเจรจาต่อรองร่วม ตามหลักการสิทธิมนุษยชนสากล และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Convention) บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง โปร่งใส และให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือรวมกลุ่มได้โดยไม่ถูกข่มขู่หรือเลือกปฏิบัติ

3.1 การเคารพสิทธิในการรวมกลุ่ม (Freedom of Association) บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการ

- จัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์กรแรงงาน สมาคม หรือกลุ่มตัวแทนพนักงาน
- ดำเนินกิจกรรมภายในกลุ่มอย่างสันติ โดยไม่ถูกรบกวนหรือแทรกแซงจากบริษัท
- เลือกผู้แทนของตนอย่างอิสระ เพื่อเป็นผู้แทนในการหารือกับฝ่ายบริหาร

บริษัทจะไม่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการขัดขวาง จำกัด หรือแทรกแซงเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อม

3.2 การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining)

บริษัทสนับสนุนให้มีการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างผู้แทนของพนักงานกับฝ่ายบริหารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การทำงาน หรือสวัสดิการ โดยยึดหลักความร่วมมือ ความโปร่งใส และความเป็นธรรม ผลของการเจรจาจะได้รับการเคารพ และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย

3.3 การไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้ง (Non-Discrimination and Non-Retaliation)

บริษัทจะไม่เลือกปฏิบัติ ข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งพนักงานที่ใช้สิทธิในการรวมกลุ่มหรือเจรจาต่อรองร่วม และจะปกป้องพนักงานจากการถูกตอบโต้ (Retaliation) ในทุกรูปแบบพนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะเสนอความคิดเห็นหรือข้อกังวลต่อผู้บริหารผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนด โดยไม่ต้องเกรงกลัวต่อการถูกลงโทษ

3.4 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Employee Engagement and Dialogue)

บริษัทส่งเสริมให้มีช่องทางสื่อสารระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ การสำรวจความคิดเห็น หรือกิจกรรมการมีส่วนร่วมอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3.5 กลไกสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมอาสาและการสนับสนุนองค์กรการกุศล (Mechanisms to Support Employee Participation in Volunteering Activities and Charitable Organization Engagement)

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นส่วนสำคัญของการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ระหว่างองค์กรและชุมชน บริษัทจึงส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถอุทิศเวลาและทักษะเพื่อช่วยเหลือสังคม

บริษัทฯ ได้วางรากฐานการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ผ่านคณะกรรมการพัฒนาองค์กรด้านความยั่งยืน เพื่อกำหนดทิศทาง และแผนการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ มีระบบติดตามผลการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาและรายงานต่อคณะกรรมการบริหารทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมมีผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อสังคมและตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

การบริจาคและการลงทุนเพื่อชุมชน (Charitable Giving & Community Investment) บริษัทให้การสนับสนุนองค์กรไม่แสวงหากำไรที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย ผ่านการบริจาคเงิน สิ่งของ หรือการสนับสนุนด้านความรู้และทักษะด้านไอที ให้กับชุมชน

4. ด้านการจ้างงานอย่างเป็นธรรม (Fair Employment Policy)

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อบุคลากร โดยยึดถือหลักสิทธิมนุษยชน หลักแรงงานสากล และกฎหมายแรงงานของประเทศไทยเป็นสำคัญ โดยกำหนดมาตรฐานและแนวทางในการจ้างงาน การกำหนดค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน การลาหยุด และการดูแลสวัสดิการของพนักงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม และเป็นไปตามกฎหมาย โดยยึดหลักดังต่อไปนี้ โดยยึดหลักดังต่อไปนี้

- **ห้ามใช้แรงงานบังคับ**

บริษัทจะไม่ใช้แรงงานโดยการบังคับ ช่มชู้ หรือจำกัดเสรีภาพของพนักงานในทุกกรณีการจ้างงานจะต้องเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของพนักงานเท่านั้น

- **ห้ามเลือกปฏิบัติ**

บริษัทจะจ้างงานและปฏิบัติต่อพนักงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ ความคิดเห็นทางการเมือง หรือสถานภาพอื่นใดการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งจะอิงตามความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคลเท่านั้น

- **การจ้างงานอย่างสมัครใจและโปร่งใส**

บริษัทจะจัดทำสัญญาจ้างงานอย่างชัดเจน ครบถ้วน และเป็นธรรม โดยระบุสิทธิ หน้าที่ ค่าจ้าง และสวัสดิการที่พนักงานพึงได้รับพนักงานมีสิทธิรับสำเนาสัญญาและรับทราบเงื่อนไขการทำงานก่อนเริ่มงานทุกครั้ง

- **การจ้างงานในท้องถิ่น**

บริษัทตระหนักถึงบทบาทขององค์กรในการสร้างประโยชน์ร่วมกับชุมชนท้องถิ่น โดยเชื่อว่าการส่งเสริมการจ้างงานในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและเติบโตไปพร้อมกับบริษัท เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันทั้งในระดับองค์กรและชุมชน

- บริษัทมีแนวทางในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของคนในพื้นที่ผ่านการอบรม การฝึกอาชีพ และความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น เพื่อให้คนในชุมชนสามารถเข้ามาทำงานได้อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง
- บริษัทให้คำมั่นว่าจะให้ความสำคัญกับการจ้างงานบุคลากรจากพื้นที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่น ลดการย้ายถิ่นฐาน และสนับสนุนเศรษฐกิจฐานราก

- บริษัทได้ดำเนินมาตรการเพื่อสนับสนุนการจ้างงานในท้องถิ่น ดังนี้
 - กำหนดเป้าหมายสัดส่วนการจ้างงานบุคลากรท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่
 - ให้ความสำคัญกับผู้สมัครงานจากพื้นที่ใกล้เคียงเป็นลำดับแรก หากมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์
 - ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมก่อนการจ้างงาน (Pre-employment Training) สำหรับคนในท้องถิ่น
 - ร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานที่ยั่งยืน

4.1. ชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อน (Working Hours and Rest Periods)

- 4.1.1 บริษัทกำหนดเวลาทำงานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับงานทั่วไป
- 4.1.2 กรณีงานที่อาจมีความเสี่ยงต่อสุขภาพ บริษัทจะจำกัดเวลาทำงาน ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- 4.1.3 การทำงานล่วงเวลา (Overtime) ต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานและเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด
- 4.1.4 พนักงานมีสิทธิได้รับเวลาพักระหว่างวันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน และมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์

4.2. ค่าจ้างและสวัสดิการ (Wages and Benefits)

- 4.2.1 บริษัทกำหนดอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และจะพิจารณาปรับค่าจ้างให้เหมาะสมตามความสามารถ ผลงาน และสภาพเศรษฐกิจ
- 4.2.2 พนักงานที่ทำงานล่วงเวลา หรือในวันหยุด จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมตามอัตราที่กฎหมายกำหนด
- 4.2.3 บริษัทจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็น เช่น
 - การประกันสังคม
 - การประกันสุขภาพหรือชีวิต (ตามตำแหน่งงาน)
 - วันลาพักร้อน วันลาอื่น ๆ และค่าชดเชยตามสิทธิ
 - สวัสดิการเพิ่มเติมตามนโยบายบริษัท (เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง หรือสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ)

4.3. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน (Health, Safety, and Working Environment)

บริษัทให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน โดยจัดให้มี

- สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลในกรณีจำเป็น
- การอบรมด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุเป็นระยะ
- ช่องทางรายงานอุบัติเหตุหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัยโดยไม่ต้องเปิดเผยตัวตน

4.4. การลาและสิทธิอื่น ๆ (Leave and Employee Rights)

พนักงานมีสิทธิตามกฎหมายแรงงานในการลาประเภทต่าง ๆ เช่น

- ลาป่วย
- ลาพักร้อนประจำปี
- ลาคลอด
- ลากิจส่วนตัว

- ลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร
- ลาเพื่อการอบรม หรือพัฒนาทักษะ
- ลาเพื่อดูแลภรรยาคลอดบุตร

โดยบริษัทฯ จะจัดทำระเบียบปฏิบัติการลาให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน

5. การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก (Prevention of Child Labor) และสิทธิเด็ก (Child Right)

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองสิทธิเด็ก และมุ่งมั่นดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล เพื่อป้องกันไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กในทุกกระบวนการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่อุปทาน โดยบริษัทฯ กำหนดแนวทางดังนี้

5.1 การห้ามใช้แรงงานเด็ก

บริษัทจะไม่รับบุคคลที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดเข้าทำงานทั้งนี้ กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน ไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์เว้นแต่กรณีการจ้างงานเยาวชนที่ได้รับอนุญาตโดยกฎหมาย และอยู่ภายใต้การควบคุมที่เหมาะสม

5.2 การตรวจสอบอายุและเอกสารยืนยันตัวตนก่อนการจ้างงาน

บริษัทจะตรวจสอบเอกสารยืนยันอายุของผู้สมัครทุกคน เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หรือเอกสารราชการอื่นที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการจ้างแรงงานเด็กโดยไม่เจตนา

5.3 การกำกับดูแลคู่ค้าและผู้รับจ้างช่วง

บริษัทกำหนดให้คู่ค้า ผู้รับจ้างช่วง และพันธมิตรทางธุรกิจปฏิบัติตามข้อกำหนดเรื่องการห้ามใช้แรงงานเด็กอย่างเคร่งครัด โดยระบุเงื่อนไขนี้ในสัญญาและข้อตกลงทางธุรกิจทุกฉบับหากพบการละเมิด บริษัทจะดำเนินการมาตรการตรวจสอบและแก้ไข รวมถึงพิจารณายกเลิกความร่วมมือหากจำเป็น

5.4 สิทธิเด็ก

บริษัทฯ ให้คำมั่นว่าจะดำเนินงานตามหลักการสากลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเด็ก ได้แก่ หลักการสิทธิเด็กและธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles - CRBP) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ (UN Convention on the Rights of the Child - UNCRC) หลักการของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs) บริษัทฯ จะผนวกหลักการเหล่านี้ไว้ในกระบวนการดำเนินธุรกิจ นโยบายบุคลากร และห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้แน่ใจว่าเด็กทุกคนได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด และการแสวงหาประโยชน์ในทุกรูปแบบ การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสิทธิเด็ก บริษัทฯ สนับสนุนสิทธิเด็กผ่านการดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ดังนี้

ด้านกระบวนการดำเนินงาน:

- จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับพนักงานที่เป็นผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)
- ส่งเสริมการตระหนักรู้เรื่องสิทธิเด็กแก่พนักงานและลูกค้าทางธุรกิจ ผ่านการอบรมและคู่มือแนวปฏิบัติ

ด้านห่วงโซ่อุปทาน:

- กำหนดมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิเด็กในจรรยาบรรณผู้จัดหา (Supplier Code of Conduct)
- ดำเนินการตรวจสอบติดตาม (Due Diligence) เพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็กและการละเมิดสิทธิเด็กในทุกรูปแบบ

ด้านโครงการเพื่อสังคม:

- สนับสนุนโครงการเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน เช่น การศึกษา สุขภาพ และความปลอดภัย

- รวมมือกับภาครัฐ และชุมชนท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเด็กในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินงาน

หากพบกรณีมีแรงงานเด็กในระบบการทำงาน บริษัทจะดำเนินการแก้ไขโดยทันที พร้อมประสานกับหน่วยงาน ภาครัฐหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองและเข้าถึงการศึกษาอย่างเหมาะสม

6. กลไกการร้องทุกข์และการให้คำมั่นว่าจะเยียวยาบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Grievance Mechanism and Commitment to Remedy Individuals and Communities Affected by the Company's Operations)

6.1 หลักการและแนวทางการลงทุนในชุมชน

บริษัทฯ ตระหนักว่าการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนต้องดำเนินควบคู่ไปกับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินงาน บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นในการลงทุนเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักการ “การสร้างคุณค่าร่วมระหว่างธุรกิจ และสังคม (Creating Shared Value)” เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งต่อองค์กร ชุมชน และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

บริษัทฯ กำหนดแนวทางการลงทุนในชุมชนโดยเน้นประเด็นที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจและความเชี่ยวชาญหลักขององค์กร ได้แก่ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล (Digital & ICT Empowerment) สนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยี ดิจิทัล การพัฒนาทักษะดิจิทัลของเยาวชนและชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ

การศึกษาและการพัฒนาทักษะ (Education & Skills Development) ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างกำลังคนที่มีศักยภาพและสอดคล้องกับอุตสาหกรรม ICT

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของชุมชน (Community Well-being & Environment) – สนับสนุน กิจกรรมเพื่อสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมของชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน

การจ้างงานและสนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่น (Local Employment & Economic Development) – ให้ ความสำคัญกับการจ้างงานในพื้นที่ สนับสนุนผู้ประกอบการท้องถิ่น และสร้างโอกาสทางธุรกิจร่วมกับชุมชน

การดำเนินงานด้านการลงทุนในชุมชนของบริษัทฯ อยู่ภายใต้กรอบการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน (Sustainability Governance Framework) และได้รับการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่า ทรัพยากรถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนและสังคมโดยรวม

6.2 กลไกการร้องทุกข์และการให้คำมั่นว่าจะเยียวยาบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนของบุคคลและชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบจากการ ดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยได้จัดให้มีกลไกการร้องทุกข์ อย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและ ภายนอกองค์กรสามารถแจ้งข้อกังวล การละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ได้ อย่างสะดวก โปร่งใส และปลอดภัย

7. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับนโยบายสิทธิมนุษยชน และชุมชน และกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

- 7.1. ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกัน อย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างในทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีสัน การศึกษา สถานะทางสังคมหรือเรื่องอื่นใด
- 7.2. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน
- 7.3. สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
- 7.4. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ลูกค้า (Customer) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการ ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อกันตามหลักสิทธิมนุษยชนตาม แนวนโยบายนี้
- 7.5. สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่าย ละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับ ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ กำหนดไว้
- 7.6. บริษัทฯ จะให้เป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้
- 7.7. บริษัทฯ จะพัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะระบุประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับ ผลกระทบ วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน จัดการแก้ไข และป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการบรรเทา ผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วย
- 7.8. บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวินัยธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้
- 7.9. ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณบริษัทฯ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณา ทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทฯ กำหนดไว้ นอกจากนี้ อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

8. กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและการเยียวยา (Human Rights Due Diligence and Remedy Process)”

บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ไม่ก่อให้เกิด หรือมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยยึดตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และหลักแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กระบวนการนี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

8.1 การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Identify & Assess Risks)

บริษัทฯ กำหนดขอบเขตการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินงาน ตลอดจนกิจการที่เกี่ยวข้อง เช่น บริษัทร่วมทุน การควบรวมกิจการ หรือกิจการที่เข้าซื้อ เพื่อให้มั่นใจว่าการประเมินครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)

การประเมินจะพิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ เช่น

- สิทธิแรงงานและการจ้างงานอย่างเป็นธรรม
- สิทธิของชุมชนและสิ่งแวดล้อม
- ห่วงโซ่อุปทานและคู่ค้า
- ความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูล
- สิทธิผู้บริโภคและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

รวมถึงประเด็นสำคัญอื่น เช่น การใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก เสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามทุกรูปแบบ

นอกจากนี้ บริษัทฯ จะติดตามแนวโน้มและประเด็นสิทธิมนุษยชนระดับโลก เพื่อปรับการประเมินให้ทันต่อสถานการณ์และสภาวะวิกฤตต่าง ๆ โดยผลการประเมินจะถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในกรณีการขยายธุรกิจ การควบรวมกิจการ และการร่วมทุนใหม่

8.2 การป้องกันและลดผลกระทบ (Prevent & Mitigate)

บริษัทฯ ประเมินระดับ “ความรุนแรงของผลกระทบ” และ “ความน่าจะเป็นในการเกิดเหตุ” เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบให้เหมาะสมการประเมินครอบคลุมผู้ถือครองสิทธิ (Rights Holders) ทุกกลุ่ม ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชนโดยรอบ และกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) เช่น สตรี เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ แรงงานข้ามชาติ ชนกลุ่มน้อย เพศทางเลือก (LGBTQI+) และสตรีมีครรภ์ บริษัทฯ จึงได้พัฒนามาตรการในการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นระบบ เช่น

- การกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในคู่มือพนักงานและคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)
- การอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานและคู่ค้า
- การปรับปรุงสภาพการทำงานและระบบดูแลความปลอดภัยของพนักงาน
- การติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้าเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

8.3 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (Track & Monitor)

บริษัทฯ มีกลไกติดตามและประเมินประสิทธิภาพของมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยมีมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

- ตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (Human Rights Risk Assessment: HRRA)
- ทบทวนความคืบหน้าและปรับปรุงมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ

- รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน รวมถึงเปิดเผยต่อสาธารณะผ่าน รายงาน ESG หรือรายงานความยั่งยืนประจำปี

8.4 การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remedy)

บริษัทฯ จัดให้มีกลไกการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพศักดิ์ศรีของมนุษย์ โดยดำเนินการทั้งในรูปแบบ

- การช่วยเหลือที่เป็นตัวเงิน เช่น การชดเชยค่าเสียหาย หรือค่าฟื้นฟู
- การช่วยเหลือที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การฟื้นฟูสิทธิ การขอโทษอย่างเป็นทางการ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการให้คำปรึกษาทางจิตใจ

บริษัทฯ จะพิจารณามาตรการเยียวยาให้เหมาะสมตามระดับของผลกระทบและสาเหตุของเหตุการณ์ พร้อมติดตามผลหลังการเยียวยา (Post-Remediation Review) เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้รับผลกระทบได้รับการชดเชยอย่างเหมาะสม และเหตุการณ์ไม่เกิดซ้ำ ทั้งนี้ กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) จะดำเนินควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (HARRA) เป็นประจำทุกปี เพื่อให้บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจได้อย่างรับผิดชอบ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากลตลอดห่วงโซ่อุปทาน

9. กลไกการร้องทุกข์และการให้คำมั่นว่าจะเยียวยาบุคคล และชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท

กลไกดังกล่าวได้รับการออกแบบให้ เข้าถึงได้ (Accessible), เป็นธรรม (Equitable), และ มีประสิทธิผล (Effective) ตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) โดยบริษัทฯ รับประกันการ รักษาความลับและการไม่เปิดเผยตัวตนของผู้ร้องเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาได้โดยไม่ถูกตอบโต้ (Non-Retaliation Policy)

บริษัทฯ เปิดให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถร้องเรียนผ่านหลายช่องทาง เช่น

- ✓ ช่องทางออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ
- ✓ อีเมลหรือโทรศัพท์สายด่วน (Hotline)
- ✓ กล่องรับเรื่องร้องเรียนในพื้นที่ปฏิบัติงาน
- ✓ การแจ้งต่อผู้จัดการพื้นที่ หรือฝ่ายกำกับดูแลความยั่งยืน

เมื่อได้รับข้อร้องเรียน บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยมีคณะกรรมการหรือหน่วยงานเฉพาะรับผิดชอบติดตามเรื่องจนกว่าจะได้ข้อยุติ

บริษัทฯ ให้คำมั่นว่าจะดำเนินการเยียวยาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ต่อบุคคลหรือชุมชนที่ได้รับผลกระทบ หากพบว่า บริษัทฯ เป็นผู้ก่อให้เกิด หรือมีส่วนในการก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อม มาตรการเยียวยาอาจรวมถึงการขอโทษ การชดเชย การฟื้นฟูสิทธิ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการดำเนินการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์เกิดซ้ำในอนาคต

บริษัทฯ จะทบทวนและรายงานผลต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและ
รายงานผลการดำเนินการตามกลไกร้องทุกข์ รวมถึงมาตรการเยียวยาในรายงานความยั่งยืนประจำปี เพื่อสร้างความโปร่งใส
และเสริมสร้างความเชื่อมั่นกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

นายวิสุทธิ์ ศรีสุพรรณ

ประธานกรรมการ