

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท เดอะเพรคติกัลโซลูชั่น จำกัด (มหาชน)

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท เดอะเพรคติกัลโซลูชั่น จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

บริษัท เดอะเพรคติกัลโซลูชั่น จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว วัฒนธรรม ภาษา การศึกษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศสภาพและรสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพ และดูแลสวัสดิภาพของแรงงานอย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญในการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายและมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างเคร่งครัด สนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work : ILO) โดยป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรม การดำเนินธุรกิจ การบริการของบริษัท ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ และป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม ทุกประเภท รวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของบริษัทฯ โดยมีนโยบายการดำเนินงาน เพื่อให้กรรมการบริษัท ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติดังต่อไปนี้

คำนิยาม

แรงงานบังคับ หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือการบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ เป็นผลให้บุคคลทำงานอย่างไม่มีเต็มใจ

แรงงานสตรี หมายถึง ลูกจ้างที่เป็นผู้หญิงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป

แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์ หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์

แรงงานผู้สูงอายุ หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุสูงกว่าช่วงวัยทำงานทั่วไป

แรงงานข้ามชาติ หมายถึง ลูกจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติไทย แต่ได้เดินทางมาทำงานและได้รับค่าตอบแทนในประเทศไทย

แรงงานคนพิการ หมายถึง ลูกจ้างที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการทำงาน

แนวปฏิบัติ

1. การเคารพสิทธิมนุษยชน

1.1 สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- 1) เคารพสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศในความหลากหลายตามเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ
- 2) ส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีโดยไม่ล่วงละเมิดทางเพศและไม่คุกคามในทุกรูปแบบ
- 3) เคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่บังคับให้ต้องเปิดเผย หรือปกปิดตัวตน รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ
- 4) เก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดง ออกทางเพศ หรือลักษณะทางเพศให้เป็นความลับ ปลอดภัย และไม่เปิดเผย โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
- 5) ส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศ เป็นเหตุผลในการรับสมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้และเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ
- 6) ส่งเสริมสิทธิในการดูแลรักษาสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน ให้มีพื้นที่ การแต่งกาย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

1.2 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

- 1) ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับในความหลากหลายและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม โดยสอดคล้องกับบริบทของประเทศนั้น ๆ
- 2) ส่งเสริมสิทธิในการมีชีวิต และเสรีภาพ โดยให้เสรีภาพ ทางความคิด คำพูด ความเชื่อ และการนับถือศาสนา รวมถึงความปลอดภัยในชีวิต
- 3) เคารพสิทธิ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลและการเข้าร่วม กิจกรรมทางการเมือง
- 4) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ไม่มีการข่มขู่ ข่มเหง รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือรบกวนการปฏิบัติงาน อันเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและคุกคามการปฏิบัติงานทั้งกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร

1.3 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- 1) จัดให้มีประกันสังคมและสวัสดิการของบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) จัดให้มีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมายแรงงาน
- 3) ส่งเสริมสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรม ความเชื่อทางประเพณี หรือศาสนา ของท้องถิ่น

1.4 สิทธิของชุมชน

- 1) เคารพสิทธิ เสรีภาพและการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ และชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน
- 2) ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านลบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิถีการดำรงชีวิต สุขภาพ สุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ของคนในชุมชน

- 3) ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ครอบคลุมประเด็นด้าน สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และสังคม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจก่อนการลงทุน การควบรวมกิจการ หรือการดำเนินธุรกิจชุมชน
- 4) ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย
- 5) สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งน้ำของชุมชนเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาด ปลอดภัยและเพียงพอ
- 6) สนับสนุนสิทธิของชุมชนให้ได้รับอากาศสะอาด

1.5 สิทธิมนุษยชนในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

- 1) ตรวจสอบแหล่งที่มาของผลิตภัณฑ์ และการขนส่งให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- 2) จัดหาผลิตภัณฑ์หรือส่วนประกอบจากองค์กรหรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ผิดกฎหมาย ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย

2. การปฏิบัติด้านแรงงาน

2.1 แรงงานบังคับ (forced labor)

- 1) สนับสนุนการจัดหางานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งในการดำเนินธุรกิจของบริษัทในเครือฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่าและของคู่ค้า
- 2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ ไม่ผูกมัดการใช้แรงงาน บริษัทฯ จะดำรงไว้ซึ่งการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล

- 3) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม โดยไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่บีบบังคับทางร่างกายหรือจิตใจ ไม่กระทำหรือลงโทษอย่างไร้มนุษยธรรม รวมทั้งไม่ใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และไม่ทำการค้ามนุษย์
- 4) วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่
- 5) เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยไม่กักขังหน่วงเหนี่ยว ไม่เรียกเก็บเงินค่ามัดจำ ค่าธรรมเนียมหรือยึดเอกสารประจำตัวและสิ่งของ เว้นแต่เป็นการดำเนินการตามกฎหมาย
- 6) ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย หรือขอเงินมัดจำสำหรับบริการจัดหาแรงงานจากแรงงาน

2.2 แรงงานสตรี และสตรีมีครรภ์

- 1) ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์
- 2) สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแลและกฎหมายกำหนด
- 3) เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่งหรือลดเงินเดือน

2.3 แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์

- 1) จัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ
- 2) จ้างแรงงานผู้เยาว์ที่มีอายุตามเกณฑ์ของกฎหมายในแต่ละประเทศที่สัญญาเกิดขึ้น โดยมีระบบการตรวจสอบอายุก่อนจ้างงานและมีเงื่อนไขดังนี้

- (1) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการ และสภาพจิตใจ
 - (2) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม
 - (3) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
 - (4) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานได้ในเวลาที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด
- 3) จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานผู้เยาว์โดยตรง และไม่เรียกรับเงินประกันจากแรงงานผู้เยาว์
 - 4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานของแรงงานผู้เยาว์

2.4 แรงงานผู้สูงอายุ

- 1) ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- 2) ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

2.5 แรงงานข้ามชาติ

- 1) กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติให้ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติและป้องกันไม่ให้เกิดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
- 2) จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม
- 3) ดูแลและตรวจสอบการจ้างแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

2.6 แรงงานคนพิการ

- 1) ส่งเสริมสิทธิ และการจ้างแรงงานคนพิการ ให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการ
- 2) ดูแลให้การจ้างแรงงานคนพิการเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

2.7 การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- 1) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุจากเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศ อายุ ความพิการ ทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นได้ด้วยสายตา โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส และความสัมพันธ์ส่วนตัว
- 2) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปตามกฎหมาย แรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 3) จ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์โดยไม่เลือกปฏิบัติในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
- 4) ส่งเสริมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและไม่มีอคติจากเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน
- 5) ดูแลให้บุคลากรสามารถใช้สิทธิการลาทุกประเภทได้อย่างอิสระที่สอดคล้อง ตามระเบียบและไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 6) พัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 7) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
- 8) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 9) พิจารณากระบวนการโอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยอยู่ภายใต้ความเสมอภาคของโอกาส ก้าวหน้าในสายอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ
- 10) การให้ออกจากงานต้องไม่มีสาเหตุมาจากการเลือกปฏิบัติ แต่ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านสุขภาพ หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และจัดให้มีกลไกการอุทธรณ์ที่เป็นไปตามกฎหมาย

2.8 สิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี การเข้าถึงน้ำที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย และอากาศสะอาด

- 1) จัดให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตามหลักสุขศาสตร์อุตสาหกรรม
- 2) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการบริโภคตามมาตรฐาน รักษาอุปกรณ์การดื่ม ภาชนะที่บรรจุ น้ำดื่มให้สะอาด เพียงพอ และถูกสุขลักษณะ
- 3) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการอุปโภคและห้องน้ำตามมาตรฐาน เพียงพอ ถูกสุขอนามัย และเหมาะสมกับบุคลากร ทุกเพศสภาพ และกลุ่มเปราะบาง
- 4) ควบคุมและบำบัดมลพิษทางอากาศจากแหล่งกำเนิดในสถานประกอบการ ให้อยู่ในระดับที่กฎหมาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพอากาศสะอาดที่แต่ละประเทศกำหนด
- 5) กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับเหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุ โรคระบาดและความเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน

2.9 สิทธิในการสมาคมและรวมตัวกันโดยสันติ

- 1) การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ขัดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ
- 2) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม และการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง รวมถึงการรวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย

3) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน โดยไม่ตอบโต้ต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกป้อง สิ่งแวดล้อม การประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือการแสดงออกทางสังคม และการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทำในช่วงเวลาทำงานหรือใช้สถานที่ทำงาน รวมทั้งไม่สนับสนุน ไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์ เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต

3. การฝึกอบรม จัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม จำนวน 1 ครั้งต่อปี ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งรวมถึงลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ กิจกรรมร่วมค้าและ สาธารณชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า

4. การทบทวนนโยบาย ให้มีการทบทวนนโยบายและกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มีการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสถานการณ์หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทในการประชุม ครั้งที่ 1 ปี 2568 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป

อโนชา วงศ์รุ่งโรจน์

(นายอโนชา วงศ์รุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริษัท

บริษัท เดอะเพรคติกัลโซลูชั่น จำกัด (มหาชน)