

บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน)
UBIS (ASIA) PUBLIC COMPANY LIMITED

นโยบายสิทธิมนุษยชน HUMAN RIGHTS POLICY

บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย



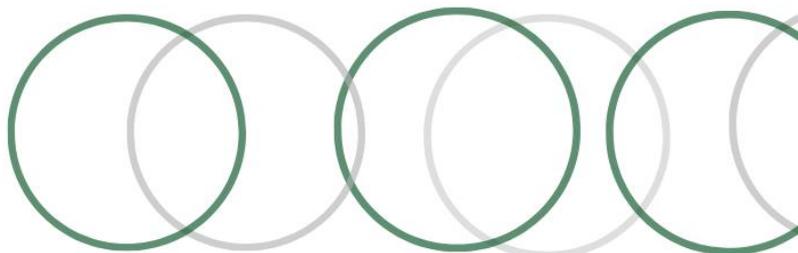
สำนักงานใหญ่

238 อาคารไทยรุ่งเรือง ชั้นที่ 15 ยูนิตที่ 4-6 ถนน นราธิวาสราชนครินทร์

แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์: 02-683 0008

โทรสาร: 02-294 2013



นโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน)

นโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส โดยให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เราปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการดำเนินธุรกิจของเราสอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน

1. หลักการ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนและดำเนินงานตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึง:

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR)
- ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC)
- หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)
- ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามจรรยาบรรณและนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่บริษัทฯ ประกาศใช้ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของเราไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ และเพื่อให้แนวทางด้านสิทธิมนุษยชนถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทฯ จึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการทางธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งครอบคลุมถึง:

- กิจกรรมทางธุรกิจโดยตรงของบริษัทฯ (Direct Activity)
- คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่า (Suppliers/ Contractors in Business Value Chain)
- กิจกรรมร่วมทุนและผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures)

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยให้ความสำคัญกับการปกป้องสิทธิมนุษยชนของพนักงาน คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด เราส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในห่วงโซ่คุณค่าปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เพื่อให้ธุรกิจของเรามีความยั่งยืนและส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม

2. นียามศัพท์

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีสัน การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือปัจจัยอื่น ๆ ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีต้องปฏิบัติตาม รวมถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น สิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ สิทธิในการพ้นจากการเป็นทาส การทรมาน และการค้ามนุษย์ สิทธิในการได้รับการคุ้มครองจากการล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับ และการใช้แรงงานเด็ก สิทธิในการแสดงความคิดเห็น เสรีภาพในการรวมกลุ่ม และการเจรจาต่อรอง สิทธิในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่เท่าเทียม สิทธิในการได้รับการศึกษา สิทธิในการได้รับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงสิทธิของชนกลุ่มน้อยและชุมชนท้องถิ่น บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชนของทุกคนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และสนับสนุนการบริหารความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของบุคคล

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียมกัน โดยเพิ่มภาระให้บางกลุ่มหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามสิทธิที่พึงได้รับ การเลือกปฏิบัติอาจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ รวมถึงการล่วงละเมิด (Harassment) ซึ่งเป็นการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการป้องกันและจัดการเลือกปฏิบัติในทุกกระบวนการทางธุรกิจ

การล่วงละเมิด (Harassment) หมายถึง การแสดงความคิดเห็นหรือกระทำที่ไม่พึงปรารถนา หรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ เช่น การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศ เช่น การกลั่นแกล้ง ช่มเหง หรือประณามให้ร้าย และการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมที่มีองค์ประกอบทางเพศที่ไม่เหมาะสม เช่น การคุกคามทางวาจาหรือทางกาย บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดจากการล่วงละเมิด และมีมาตรการป้องกันเพื่อรักษาศักดิ์ศรีของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนเอง เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร หรือความเข้มแข็งเพียงพอ และอาจมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ตัวอย่างของกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) แรงงานของคู่ค้าและ คู่ธุรกิจ และชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพและคุ้มครองสิทธิของกลุ่มเปราะบาง เพื่อให้มั่นใจว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและปราศจากการกดขี่หรือเลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ (UBIS) หมายถึง บริษัท บริษัทฯ (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยที่อยู่ภายใต้การดำเนินงานของบริษัทฯ

ทั้งนี้บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และเคารพหลักสิทธิมนุษยชนสากล โดยปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในห่วงโซ่คุณค่าดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด

3. นโยบายสิทธิมนุษยชน

1. เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน ตามมาตรฐานท้องถิ่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR)
2. ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติตามเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. ปฏิเสธการใช้แรงงานเด็ก และปฏิบัติตามข้อกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศ
4. หลีกเลี่ยงกิจกรรมทางธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของพนักงาน คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ในห่วงโซ่คุณค่า
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
6. สื่อสารและให้ความรู้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินการตามนโยบายข้างต้นนี้

4. แนวทางปฏิบัติ

1. ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีมืด การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมหรือเรื่องอื่นใด
2. ต้องรักษาไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่เป็นธรรม และดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยการปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการส่งเสริมการสร้างสุขภาวะองค์กรเพื่อให้พนักงานมีชีวิตที่สมดุล (Work-Life Balance) ตลอดจนการให้ความเคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดของพนักงาน การเจรจาต่อรอง การรวมกลุ่มของพนักงาน
3. ส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในบุคคลและทรัพย์สินของบริษัทฯ และพนักงาน ลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ กิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย มีมาตรการและระบบการป้องกันและเฝ้าระวังความเสี่ยงต่อความปลอดภัยโดยให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายด้านปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และข้อบังคับด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ
4. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้มีการปฏิบัติจริงแก่ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
5. ควรให้มีกระบวนการจัดการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยง ผลกระทบ วางแผนงานและกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกัน ตลอดจนการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใด ๆ ก็ตามที่เกิดหรืออาจเกิดจากการดำเนินการทางธุรกิจของบริษัทฯ
6. กำหนดให้มี “นโยบายด้านมาตรฐานและจริยธรรมแรงงาน” โดยให้ครอบคลุมถึงการบังคับใช้แรงงาน การกำหนดค่าตอบแทนจากการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศและการใช้ความรุนแรง การไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด การใช้แรงงานผู้หญิง เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง ภายในบริษัทฯ หรือภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ

7. เปิดรับเรื่องร้องเรียนหรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ทั้งที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัทฯ กิจกรรมที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และ/หรือห่วงโซ่อุปทาน ผ่านช่องทางการร้องเรียนบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ และ/หรือทางไปรษณีย์ส่งถึงประธานกรรมการหรือประธานกรรมการตรวจสอบ และ/หรืออีเมลที่บริษัทฯ กำหนด โดยบริษัทฯ จะให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่ร้องเรียนหรือรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน
8. บริษัทฯ จะปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมองค์การการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการสอดส่องดูแล ไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน อีกทั้งจะมีการสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนแก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัทฯ กิจกรรมที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และห่วงโซ่อุปทานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
9. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ที่ กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ถือเป็น การกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัทฯ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่กำหนดไว้ และอาจได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย
10. กำหนดให้มีการทบทวนนโยบาย และกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มีการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสถานการณ์