

นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท ไทย โอ.พี.พี. จำกัด (มหาชน) “บริษัท” ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเชื่อมั่นว่าการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ยึดมั่นในจริยธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ทุกฝ่ายเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยการประกอบธุรกิจของบริษัทส่งผลให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าที่มีความซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับผู้ที่หลากหลายอันอาจเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน จึงได้จัดทำนโยบายฉบับนี้ขึ้นเพื่อสนับสนุนให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตลอดจนผู้รับทราบ และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องตามกฎหมายและหลักการสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการตระหนักถึงคุณค่าและความเท่าเทียม โดยมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติดังนี้

1. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องตระหนักถึงความสำคัญ และเคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคล สังคม และชุมชนในทุกด้านตามกฎหมายของแต่ละประเทศ
2. ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ
3. สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และการหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
4. สื่อสารและสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ได้แก่ คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ผู้รับเหมา พนักงาน ชุมชน และสังคมเคารพในสิทธิมนุษยชน และดำเนินธุรกิจตามหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจ และจรรยาบรรณทางธุรกิจของคู่ค้าของบริษัท รวมทั้งระบุประเด็น การป้องกัน การลดผลกระทบ และการรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน
5. เป็นพันธมิตรที่ดี และนำเพื่อถือสำหรับชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่การดำเนินงาน ให้การสนับสนุน และร่วมดำเนินโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาชุมชน สร้างคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

1. สนับสนุน ส่งเสริม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด โดยครอบคลุมผู้ทุกกลุ่ม
2. ปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายข้อบังคับระหว่างประเทศและท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานโดยไม่มี การใช้แรงงาน บังคับในทุกรูปแบบ ไม่ใช่แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ แรงงานเพื่อการหักหนี้ หรือแรงงานที่ไม่สมัครใจ อันมิชอบด้วยกฎหมาย โดยลูกจ้างจะไม่ถูกกำหนดให้ต้องจ่ายเงินประกัน หรือมอบเอกสารบัตรประจำตัวให้แก่ นายจ้าง และมีสิทธิเสรีที่จะออกจากงานได้หลังแจ้งให้บริษัททราบล่วงหน้าแล้วเป็นระยะเวลาตามสมควร
3. ไม่มีการลงโทษที่เป็นการทารุณร่างกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะโดยวิธีการขู่เข็ญ การกักขังหน่วงเหนี่ยว การคุกคามข่มขู่ การล่วงละเมิด หรือใช้ความรุนแรงในรูปแบบใด
4. เคารพในสิทธิมนุษยชน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภาษาท้องถิ่นของภูมิภาค และประเทศที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อธุรกิจของบริษัท รวมทั้งจะดำเนินธุรกิจให้มีความสอดคล้องกับสภาพสังคมของภูมิภาค และประเทศดังกล่าว
5. ดำเนินการเจรจาอย่างสร้างสรรค์กับบุคลากร และตัวแทนของพนักงานตามกฎหมาย โดยเคารพสิทธิของทุกคนในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน การเลือกตั้งตัวแทน และการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองกับบริษัท

6. กำหนดให้มีกระบวนการและเงื่อนไขการจ้างงานของกระบวนการสรรหาบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียม ให้ผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และแรงงานผิดกฎหมาย โดยครอบคลุมถึงพนักงานและลูกจ้างของคู่ค้า และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดูแลและปฏิบัติต่อพนักงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสอย่างเท่าเทียม ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ รวมถึงปลูกฝังทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และการทำงานร่วมกันเป็นทีม
7. ดูแลและคุ้มครองความปลอดภัยของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสำคัญกับการบริหารความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความปลอดภัยไม่ให้เกิดผลกระทบกับสิทธิ และความปลอดภัยของผู้อื่น และส่งเสริมให้พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อุบัติเหตุเป็นศูนย์ มีมาตรการ และแนวทางในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ พัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานความปลอดภัยให้เห็นอกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด จัดให้มีอบรมด้านความปลอดภัย ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
8. ให้มีความสำคัญในการรักษาความเป็นส่วนตัวปกป้อง และคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เก็บรักษาข้อมูลความลับการเปิดเผยข้อมูล และจัดการการใช้ประโยชน์ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม โดยจัดทำประกาศความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และพัฒนาระบบจัดการดูแลข้อมูลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
9. กำหนดเป้าหมายแล้ววัดผลประเมินผลในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงแผนและกลยุทธ์ติดตามทบทวนการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้
10. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในวงใช้คุณค่าของธุรกิจเพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม และปฏิบัติต่อบุคคลทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน
11. ติดตาม สอดส่อง ดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมผู้ทุกกลุ่ม ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับองค์กร และต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง
12. จัดให้มีช่องทางแจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทให้ความเป็นธรรม และคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ให้ความร่วมมือรายงาน การละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่บริษัทกำหนดไว้ผ่านช่องทางดังต่อไปนี้

ภายในบริษัท

- รายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น
- อีเมลถึงฝ่ายตรวจสอบภายใน : internalaudit@topp.co.th
- จดหมายถึงกรรมการผู้จัดการ / ผู้จัดการทั่วไป
- ทางโทรศัพท์ 086-361-8415 ติดต่อคุณจันทนา ลิ้มอดิบุลย์

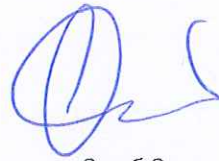
ภายนอกบริษัท

- ทางโทรศัพท์ 086-340-3155 (ฝ่ายตรวจสอบภายใน)
- อีเมล : auditcommittee@topp.co.th
- ทางไปรษณีย์ จดหมายถึงประธานกรรมการตรวจสอบ
บริษัท ไทย โอ.พี.พี. จำกัด (มหาชน)
1741 ถ. จันทน์ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

ข้อร้องเรียนใด ๆ ที่บริษัทได้รับจะมีการดำเนินการตรวจสอบและพิจารณา และมีการเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับอย่างเป็นความลับ หากการกล่าวหาเหล่านั้นได้รับการยืนยันว่าเป็นจริง บริษัทจะดำเนินการเยียวยาผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ส่วนผู้ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนถือว่าเป็นผู้ที่กระทำความผิดตามหลักจรรยาบรรณของบริษัทต้องได้รับการพิจารณาลงโทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัทหรือดำเนินคดีตามกฎหมาย

13. พัฒนาและดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง ในการระบุประเด็น ประเมินความเสี่ยง และผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบติดตาม โดยจัดให้มีกระบวนการเยียวยา และบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ
14. ทบทวนนโยบายเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง/ปี เพื่อให้แน่ใจว่ายังคงสอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานของธุรกิจในปัจจุบัน และมุ่งมั่นที่จะสร้าง และรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 สิงหาคม 2567 เป็นต้นไป



อรินทร์ จิรา

ประธานกรรมการ