

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. โฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

7 สิงหาคม 2569

ฉบับที่ 1

อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท: 7 สิงหาคม 2569

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัท มีสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. โฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) รวมถึงบริษัทย่อยเรียกรวมกันว่า (“กลุ่มบริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม ความเท่าเทียม เสรีภาพ และการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยยึดมั่นในการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน และมีจุดยืนไม่ยอมรับอย่างเด็ดขาดต่อการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม หรือการล่วงละเมิดทุกรูปแบบทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมครอบคลุมถึงพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามมาตรฐานสากล

กลุ่มบริษัทยึดมั่นดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับ แนวทางและหลักการสากลด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึง

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UDHR)
- หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs)
- ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNGCI)
- ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- หลักการสิทธิเด็กและธุรกิจ (CRBP)
- กฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศ

2. ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานฉบับนี้ ใช้กับทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท โดยครอบคลุมตั้งแต่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนของกลุ่มบริษัทต้องรับทราบและนำไปปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

โดยกลุ่มบริษัทมุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ สนับสนุนและดำเนินการให้สอดคล้องกับตามนโยบายฉบับนี้ เพื่อยกระดับมาตรฐานการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยจะสื่อสารความคาดหวังดังกล่าวผ่านจรรยาบรรณคู่ค้า ข้อกำหนดทางสัญญา และช่องทางสื่อสารที่เหมาะสม

3. แนวปฏิบัติด้านการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

3.1 ด้านการไม่ล่วงละเมิด

กลุ่มบริษัทจะไม่กระทำการใด ๆ ที่อาจเป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพหรือสิทธิมนุษยชน ทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม รวมถึงจะดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันและดูแลให้มั่นใจว่ากิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

3.2 ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

กลุ่มบริษัทจะปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติในการสรรหา การจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน การฝึกอบรม หรือเรื่องอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นต่อเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ สัญชาติ ศาสนา ภาษา เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ รสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ ภาษา การศึกษา หรือสถานะทางสังคม หรือคุณลักษณะอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถและคุณสมบัติในการทำงาน

3.3 ด้านการใช้แรงงานบังคับ

กลุ่มบริษัทจะไม่กระทำและไม่สนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ รวมถึงแรงงานค้ำมนุษย์ แรงงานที่ไม่สมัครใจ หรือแรงงานในลักษณะทาสสมัยใหม่ทุกรูปแบบ

3.4 ด้านสิทธิเด็กและการใช้แรงงานเด็ก

กลุ่มบริษัทจะไม่จ้างและไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังเคารพสิทธิเด็ก พร้อมทั้งส่งเสริมให้เยาวชนได้รับโอกาสทางการศึกษา การฝึกทักษะอาชีพ การฝึกงานและการจ้างงานที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

3.5 ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมอย่างเป็นธรรม

กลุ่มบริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มและเคารพสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมตามที่กฎหมายกำหนด กลุ่มบริษัทยังสนับสนุนให้มีช่องทางหรือกลไกที่เอื้อต่อการหารือระหว่างผู้แทนพนักงานกับฝ่ายบริหารผ่านคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท เพื่อรายงานต่อคณะผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสม

3.6 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

กลุ่มบริษัทกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่เหมาะสม (Living Wage) โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน ความสามารถในการแข่งขัน และมาตรฐานในอุตสาหกรรม ทั้งนี้กลุ่มบริษัทยึดมั่นในการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม เป็นธรรม เหมาะสมและปราศจากการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ

3.7 ด้านชั่วโมงการทำงาน

กลุ่มบริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน และการทำงานล่วงเวลาอย่างเคร่งครัด โดยมีการระบุเวลาการทำงานอย่างชัดเจน รวมถึงสิทธิวันลาและวันหยุดต่าง ๆ ของพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญกับการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ป้องกันการทำงานเกินเวลาที่จำเป็นและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน

3.8 ด้านการจ้างงานผู้ด้อยโอกาส

กลุ่มบริษัทส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานแก่กลุ่มเปราะบาง ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ รวมถึงกลุ่มชาติพันธุ์ และชนเผ่าพื้นเมืองเพื่อสร้างความเท่าเทียมและสนับสนุนโอกาสทางอาชีพ

4. สิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย

กลุ่มบริษัทเคารพและคุ้มครองสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งส่งเสริมให้ทุกกลุ่มได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งรวมถึงสิทธิในมิติต่อไปนี้

4.1 สิทธิของพนักงาน

การจ้างงานอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกพิจารณาถึงความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ครอบคลุมชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่เพียงพอการดำรงชีวิต (Living Wage) โดยไม่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานทาส การค้ามนุษย์ แรงงานที่ไม่สมัครใจ หรือแรงงานในลักษณะทาสสมัยใหม่ทุกรูปแบบ ภายใต้การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย ปราศจากการคุกคาม การข่มขู่ หรือการล่วงละเมิด ได้รับโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมและจัดให้มีกลไกและช่องทางที่เหมาะสมสำหรับการสื่อสารข้อกังวล การร้องเรียน หรือการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

4.2 สิทธิของลูกค้า

ปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ให้ข้อมูลที่มีประโยชน์และถูกต้องแก่ลูกค้า รวมถึงเคารพความเป็นส่วนตัวของลูกค้าผ่านการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าด้วยมาตรการที่มีประสิทธิภาพ

4.3 สิทธิของคู่ค้า (พันธมิตรทางธุรกิจ)

จัดให้มีการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้กลุ่มบริษัทคาดหวังและสนับสนุนให้คู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของกลุ่มบริษัท อย่างเคร่งครัด โดยไม่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานทาส การค้ามนุษย์ แรงงานที่ไม่สมัครใจหรือแรงงานในลักษณะทาสสมัยใหม่ทุกรูปแบบ

4.4 สิทธิของชุมชนและสังคม

สร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาธุรกิจกับเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยควบคุมผลกระทบจากการดำเนินงานที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสังคมและชุมชนให้น้อยที่สุด

5. การกำกับดูแลและปฏิบัติตามนโยบาย

5.1 กลุ่มบริษัทจัดให้มีช่องทางร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสจากพนักงานและ / หรือ ผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอก กรณีที่พบเห็นหรือรับทราบการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การคุกคามทางเพศหรือการคุกคามรูปแบบอื่น ๆ การใช้แรงงานผิดกฎหมาย การเลือกปฏิบัติ ผ่านช่องทางที่กลุ่มบริษัทกำหนด โดยข้อร้องเรียนดังกล่าวจะได้รับการรับเรื่อง พิจารณา ตรวจสอบ และดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนด ทั้งนี้กระบวนการและมาตรการการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนเป็นไปตามที่กลุ่มบริษัทกำหนด ตามนโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน (Whistleblowing Policy)

5.2 ในกรณีที่ตรวจสอบพบว่ามีกรกระทำที่เข้าข่ายการเลือกปฏิบัติ การคุกคามหรือการล่วงละเมิด กลุ่มบริษัทจะดำเนินการมาตรการแก้ไขและมาตรการทางวินัยตามความเหมาะสม รวมถึงการดำเนินการอื่นใดตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

5.3 กลุ่มบริษัทจะดำเนินการติดตามและประเมินการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงเผยแพร่นโยบายนี้ให้พนักงานทุกคนรับทราบและปฏิบัติตาม เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน

5.4 ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดให้มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมไปถึงการไม่เลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการล่วงละเมิดในที่ทำงาน เพื่อสร้างความตระหนักและเพิ่มพูนความเข้าใจให้แก่พนักงานในทุกระดับ

5.5 กลุ่มบริษัทมีการสื่อสารและเผยแพร่นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม รวมถึงผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางสาธารณะของกลุ่มบริษัท เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

6. การทบทวนนโยบาย

ให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำการทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หากกรณีมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข นโยบายฉบับนี้จะต้องเสนอไปยังคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

นโยบายฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 สิงหาคม 2569 เป็นต้นไป ตามที่คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาและมีมติอนุมัติในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2569

(นายออง ฐู จิน เอเดรียน)

ประธานกรรมการ

บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. โฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)