



ประกาศคณะกรรมการบริษัท

ฉบับที่ 4/2565

เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

ประกาศฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 5/2565 วันที่ 22 พฤศจิกายน 2565 บริษัท เจ.อาร์.ดับเบิลยู. ยูทิลิตี้ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) จึงออกประกาศเรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อถือเป็นหลักและแนวปฏิบัติ

บริษัท เจ.อาร์.ดับเบิลยู. ยูทิลิตี้ จำกัด (มหาชน) หรือ บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจให้สามารถเติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและผลักดันการเคารพสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้รับการเคารพสิทธิอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน และ มีการป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดจนทั้งห่วงโซ่อุปทานและคู่ค้าทางธุรกิจ และลดความเสี่ยงหรือปริมาณในการเกิดข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ รวมถึงการลดความสูญเสียและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้กรณีได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน โดยผู้บริหารของบริษัทฯ จะผลักดันและสนับสนุนให้บริษัทดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

นิยาม

บริษัทฯ	หมายถึง บริษัท เจ.อาร์.ดับเบิลยู. ยูทิลิตี้ จำกัด (มหาชน)
พนักงาน	หมายถึง พนักงานของบริษัทฯ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สัญญาจ้างงานในทุกตำแหน่ง
พันธมิตรธุรกิจ	หมายถึง องค์กร ล็อบบี้ยิสต์และคน/หน่วยงานกลางอื่นๆ บริษัทร่วมทุนและพันธมิตรร่วมค้า ภาครัฐ ลูกค้า และผู้ใช้บริการ
คู่ค้า	หมายถึง บริษัท บุคคล หรือกลุ่มบุคคลซึ่งมีหน้าที่จัดหาวัตถุดิบ อุปกรณ์ และบริการต่างๆ ให้แก่บริษัทฯ ซึ่งรวมไปถึงคู่ค้า ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง บริษัทหลักทรัพย์ ที่ปรึกษา ผู้จัดจำหน่าย ผู้รับสิทธิ์ในการดำเนินธุรกิจหรือผู้รับใบอนุญาต ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับเหมาอิสระ ผู้ผลิต ผู้ผลิตขั้นต้น และผู้ค้าส่ง
ชุมชน	หมายถึง รัฐบาลและชุมชนท้องถิ่น รอบพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัทฯ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

1. ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจ (United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และอนุสัญญาหลักด้านสิทธิแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization Conventions: ILO Conventions)
2. ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสิทธิมนุษยชนของ ผู้ถือครองสิทธิ์ อาทิ พนักงาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียของคู่ค้าทางธุรกิจ พันธมิตรธุรกิจ และ ลูกค้า
3. ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์
4. มีการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านจากการดำเนินธุรกิจ พร้อมทั้งผลกระทบต่อ บริษัทฯ อาจมีส่วนเกี่ยวข้องหรือสนับสนุน
5. สื่อสารและทำความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุน ตลอดจนคู่ค้า/พันธมิตรธุรกิจ

แนวปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการติดตามและตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัทฯ โดยครอบคลุมการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการของบริษัทฯ ตลอดจนประเมินผลกระทบที่จะเกิดหรืออาจเกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจ การสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบการกระทำที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมกลุ่มผู้ถือครองสิทธิ์และกลุ่มเปราะบาง อาทิ สตรี เด็ก แรงงานต่างด้าว แรงงานที่จำจ้างผ่านบุคคลที่สาม ผู้พิการ สตรีมีครรภ์ และกลุ่มเพศทางเลือก (LGBTQI+) ที่อาจถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและมีโอกาสเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จึงมีการกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้



สิทธิแรงงานของพนักงาน

- ส่งเสริมการไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลใด ๆ ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันเป็นผลกระทบต่อความเท่าเทียมและโอกาสของการจ้างงานหรืออาชีพ โดยการยอมรับความหลากหลายภายในองค์กร รวมถึงการจ้างงานผู้พิการและสรรหาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ มาตรการของบริษัทฯ ที่กำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครอง หรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกไม่ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- สนับสนุนการจ้างงานที่เหมาะสมและปลอดภัย เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและไม่เกิดผลกระทบต่อสุขภาพทางกายและทางจิตใจ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการและคณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อรับผิดชอบในการบริหารจัดการและดูแลให้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง
- เคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิด การเข้าร่วมสมาคมต่าง ๆ การรวมตัวเจรจาต่อรอง และการรับรองการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม รวมถึงการเข้าถึงกลไกการรับข้อร้องเรียนและช่องทางการรับข้อเสนอแนะ

สิทธิคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ

- ส่งเสริมคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจให้ปฏิบัติงานสอดคล้องตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานสากล รวมทั้งการกำหนดชั่วโมงการทำงาน และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม
- ดำรงมาตรฐานด้านจริยธรรมทางธุรกิจ และดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับกฎระเบียบต่าง ๆ กับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ โดยจัดให้มีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส และปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด
- ส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียม และเคารพสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร เพื่อป้องกันการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการประกอบธุรกิจที่อาจเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน และลดความเสี่ยงในการก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น

สิทธิของลูกค้า

- ส่งเสริมและให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของลูกค้า โดยจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้ลูกค้าสวมใส่เมื่อเข้ามาในบริเวณพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัทฯ



- เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้าผ่านการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพและระบบป้องกันข้อมูลรั่วไหลที่เข้มงวด โดยยึดตามนโยบายการรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทฯ เป็นแนวปฏิบัติ

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยรอบ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนน้อยที่สุด
- สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย

ท้ายสุด บริษัทฯ มีการดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางการแจ้งเบาะแสและการร้องเรียน เมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะเกิดเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อรวบรวมประเด็นและข้อกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งผลที่ได้จะนำไปปรับปรุงแก้ไข เฝ้าระวัง และพัฒนาการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยบริษัทฯ จะแจ้งให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท ทราบเกี่ยวกับนโยบาย นอกจากนี้ บริษัทฯ จะจัดทำรายงานเรื่องสิทธิมนุษยชนนี้ โดยเปิดเผยผ่านรายงานประจำปีของบริษัท

นโยบายฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 ธันวาคม 2565 เป็นต้นไป และกำหนดให้มีการทบทวนเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2565
บริษัท เจ.อาร์.ดับเบิลยู. ยูทิลิตี้ จำกัด (มหาชน)



(จรัญ วิวัฒน์เจษฎาวุฒิ)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร