



บริษัท ไทยโพลีอะคริลิก จำกัด (มหาชน)

THAI POLY ACRYLIC PUBLIC COMPANY LIMITED

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

นิยาม

สิทธิมนุษยชนหมายถึงสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่ทุกคนพึงได้รับ โดยเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ อายุ ศาสนา ความเชื่อ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานนี้มีเป้าหมายเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานขององค์กรยึดมั่นในหลักการของความเท่าเทียม การเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน และให้ความสำคัญกับความหลากหลายของบุคคล

การปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดต่อความเท่าเทียม สิทธิมนุษยชน และความเคารพในความหลากหลาย

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและให้แน่ใจว่ากระบวนการจ้างงาน นโยบาย และสภาพแวดล้อมการทำงานของบริษัทสะท้อนถึงการเคารพในศักดิ์ศรีของบุคคลทุกกลุ่ม การดำเนินงานของบริษัทจะยึดถือหลักการนี้อย่างเคร่งครัดเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งรวมถึง:

- พนักงานของบริษัท ทั้งพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว และผู้รับเหมาภายใน
- คู่ค้าและซัพพลายเออร์ ซึ่งเป็นพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัท
- ลูกค้าและผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัท
- ชุมชนและสังคมโดยรอบ ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท
- หน่วยงานภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ที่ทำงานร่วมกับบริษัท
- หน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่บริษัทมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

1. การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทรับประกันว่ากระบวนการดำเนินงานของบริษัทจะไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีแนวทางในการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ซึ่งรวมถึงโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกันและการดูแลพนักงานโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความพิการ

2. การสนับสนุนพนักงานที่มีความพิการ

บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม อุปกรณ์ช่วยเหลือ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้พนักงานที่มีความพิการสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ



บริษัท ไทยโพลีอะคริลิค จำกัด (มหาชน)

THAI POLY ACRYLIC PUBLIC COMPANY LIMITED

3. การไม่เลือกปฏิบัติและการมีส่วนร่วม

บริษัทให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ห้ามการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ และสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการฝึกอบรม

4. การห้ามพฤติกรรมที่ไม่เคารพ

บริษัทห้ามการกระทำใด ๆ ที่อาจถือว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะเป็นการใช้คำพูด การแสดงออก หรือพฤติกรรมที่อาจสร้างความไม่สบายใจให้กับบุคคลหรือกลุ่มคนใดกลุ่มหนึ่ง

บริษัทจะดำเนินการมาตรการที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงนโยบายนี้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนและแรงงานอย่างเคร่งครัดในระดับต่อไปนี้:

- ปฏิบัติตามและเคารพกฎหมายแรงงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสตรี แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ
- จัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างครบถ้วนสำหรับพนักงานทุกระดับในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
- จัดหาสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับพนักงานที่มีความพิการและพนักงานที่ทำงานเกินกว่าช่วงวัยเกษียณตามปกติ
- มุ่งมั่นให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเข้าใจและแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติตามเพศ อายุ ลักษณะภายนอก ความเชื่อ ภูมิหลัง หรือความพิการ
- มุ่งมั่นไม่ให้เกิดการสื่อสาร การแสดงออก หรือการกระทำใด ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกในเชิงลบซึ่งละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือความหลากหลายส่วนบุคคล และดำเนินการอย่างเหมาะสมเมื่อพบการละเมิด
- จัดช่องทางในการสื่อสารและโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ความคิด หรือข้อกังวลต่าง ๆ ได้อย่างปลอดภัยและไม่เปิดเผยตัวตน พร้อมจัดการระบบบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อรองรับสิ่งนี้

หากพบการกระทำดังกล่าว บริษัทจะดำเนินการมาตรการที่เหมาะสมทันที รวมถึงการสอบสวนและการแก้ไขตามนโยบายของบริษัท

แผนการดำเนินการ:

ระยะสั้น (1 ปี):

การพัฒนา นโยบายและขั้นตอน: จัดทำนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติที่ครอบคลุมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ และสื่อสารนโยบายเหล่านี้ให้กับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจน

การตรวจสอบภายในและการติดตามผล: ดำเนินการตรวจสอบภายในเป็นประจำโดยคณะกรรมการสวัสดิการและผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้



บริษัท ไทยโพลีอะคริลิก จำกัด (มหาชน)

THAI POLY ACRYLIC PUBLIC COMPANY LIMITED

ระยะกลาง (2-3 ปี):

การประเมินความเสี่ยงและการบรรเทาความเสี่ยง: ทำการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนภายในองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและห่วงโซ่อุปทาน: รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตัวแทนจากห่วงโซ่อุปทานผ่านการสำรวจและการปรึกษาหารือเพื่อเข้าใจถึงมุมมองและความคาดหวังเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม

การพัฒนาแผนการบรรเทาความเสี่ยง: นำผลการประเมินมาพัฒนาแผนการบรรเทาความเสี่ยงเพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่พบ และปรับการปฏิบัติของบริษัทให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและห่วงโซ่อุปทาน

ระยะยาว (4-5 ปี):

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence - HRDD):

ดำเนินการกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมเพื่อระบุ ป้องกัน และลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดการดำเนินงานของบริษัทและห่วงโซ่อุปทานของบริษัท

ซึ่งรวมถึงการติดตามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในองค์กรและในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลและสามารถจัดการกับความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้นได้

การติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง:

ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทและห่วงโซ่อุปทาน ทำการวิเคราะห์ผลลัพธ์เพื่อระบุข้อบกพร่องและโอกาสในการปรับปรุง

การปรับปรุงการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน:

ใช้ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินเพื่ออัปเดตนโยบาย ปรับปรุงโปรแกรมการฝึกอบรม และดำเนินการเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชน

การสอดคล้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย:

ทบทวนสถานะของบริษัทเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนเป็นระยะๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและห่วงโซ่อุปทาน และปรับปรุงกระบวนการ HRDD ตามความจำเป็น



บริษัท ไทยโพลีอะคริลิก จำกัด (มหาชน)

THAI POLY ACRYLIC PUBLIC COMPANY LIMITED

การสื่อสารและการฝึกอบรม:

บริษัทจะจัดให้มีการฝึกอบรมและโปรแกรมการสร้างความรู้ความตระหนักเกี่ยวกับหลักการสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และพฤติกรรมที่เคารพต่อผู้อื่นสำหรับพนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง

พัฒนาช่องทางสำหรับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรายงานข้อกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม โดยรับรองว่ามีการรักษาความลับและไม่มีการตอบโต้

การสอดคล้องกับมาตรฐานสากล:

การปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนของบริษัทจะสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น หลักการแนะนำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UNGP) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามอย่างครบถ้วนและถูกต้อง

(นายสุรจินต์ ทัพพันธ์ชัย)

กรรมการผู้จัดการ

25 ธันวาคม 2567