

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท พรีเม เซอร์วิส โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณบริษัท ในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักสากล เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการจึงเห็นควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท (Direct Activity) รวมถึงคู่ธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture)

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของนโยบายนี้ คือ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และป้องกันมิให้เกิดการละเมิด สิทธิมนุษยชนตามค่านิยมองค์กรของบริษัทฯ (ตามคำจำกัดความข้างล่างนี้)

ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการบริหาร ฝ่ายบริหาร พนักงาน พนักงานฝึกหัดของบริษัทฯ และบุคคลที่มีใช้พนักงานแต่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแทนหรือเป็นตัวแทนของบริษัทฯ

บริษัทฯ สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่ายึดถือมาตรฐานด้านสิทธิ มนุษยชนที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ดังที่นิยามไว้ด้านล่างนี้) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของ จรรยาบรรณขององค์กร

คำจำกัดความและคำย่อ

บริษัท	บริษัท พรีเม เซอร์วิส โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ¹ ทั้งหมด
ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน	ปฏิญญาฉบับนี้ได้รับการรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491 โดยมีด้วยกันทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งเป็นสิ่งยืนยันสิทธิของปัจเจกบุคคลทุกคนใน โลกนี้ อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/

¹ “บริษัทในเครือ” หมายถึง บริษัทหรือหน่วยงานที่มีอำนาจควบคุม หรือถูกควบคุม หรืออยู่ภายใต้การควบคุมในลักษณะเดียวกับบริษัทฯ คำว่า “ควบคุม” และคำที่มีความหมายที่เกี่ยวข้องทั้ง “การควบคุม” หรือ “ถูกควบคุม” หรือ “อยู่ภายใต้การควบคุมร่วมกัน” หมายถึง การเป็นเจ้าของตาม กฎหมาย (Legal Ownership) หรือการเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ (Beneficial or Equitable Ownership) ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (ห้าสิบ) ของหุ้นที่จดทะเบียนและชำระแล้วในบริษัทหรือนิติบุคคลนั้น

<p>การคุกคาม</p>	<p>กำหนดให้การกระทำดังต่อไปนี้ถือเป็นการคุกคาม:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การละเมิดหรือการทำให้บุคคลหนึ่งอับอายทั้งในทางร่างกายหรือวาจา ● การข่มขู่หรือสร้างความหวาดกลัวให้แก่บุคคลอื่น ● การล้อเลียนหรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของผู้อื่นในลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา <p>การคุกคามทางเพศประกอบด้วยแต่ไม่จำกัดเพียงพฤติกรรมต่างๆที่:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีลักษณะส่อไปทางเพศซึ่งเป็นการข่มขู่ ไม่เป็นมิตร มีเจตนาร้าย หรือเป็นการล่วงละเมิด ● อาจถูกมองว่าเป็นการใช้ความสัมพันธ์ทางเพศเป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติงานหรือในการว่าจ้างบุคคล
<p>เด็ก</p>	<p>บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี² เว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นจะกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานไว้สูงกว่าเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งในกรณีเช่นนั้น ให้ยึดถือเกณฑ์กำหนดอายุที่สูงกว่า</p>
<p>การใช้แรงงานเด็ก</p>	<p>การทำงานใดๆ ที่กระทำโดยเด็กที่มีอายุต่ำกว่าอายุเด็กที่ระบุในคำนิยามข้างต้น</p>
<p>การใช้แรงงานทาสยุคใหม่</p>	<p>การสรรหา การเคลื่อนย้าย การให้ที่อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งเด็ก ผู้หญิงหรือผู้ชาย ด้วยการใช้กำลัง การบังคับขู่เข็ญ การละเมิดผู้ที่มีความเปราะบาง (abuse of vulnerability) การหลอกลวง หรือการกระทำในรูปแบบอื่นใดเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การประทำดังกล่าวเป็นอาชญากรรมภายใต้กฎหมาย Modern Slavery Act 2015 แห่งสหราชอาณาจักร และรวมถึงการทำให้บุคคลอยู่ในสถานะทาส บังคับให้จำยอมเป็นทาส หรือการใช้แรงงานภาคบังคับ หรือการอำนวยความสะดวกในการเดินทางโดยมีเจตนาแสวงประโยชน์ในภายหลัง</p>
<p>การค้ามนุษย์</p>	<p>การกระทำใดๆ ในการสรรหา การให้ที่อยู่อาศัย การขนส่ง การจัดหา หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลเพื่อบังคับใช้แรงงานหรือการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในเชิงพาณิชย์โดยวิธีการล่อลวง การบังคับขู่เข็ญ หรือการหลอกลวง</p>

² แหล่งข้อมูล: "Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000@:2014)" โดย Social Accountability International.

³ แหล่งข้อมูล: "C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)" โดย the International Labour Organization.

ข้อกำหนดนโยบาย

บริษัทฯ เคารพในสิทธิมนุษยชนทุกประการ และทุ่มเทในการปกป้องและสนับสนุนสิทธิมนุษยชนดังที่
ได้ระบุไว้ใน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และข้อตกลง
ร่วมทั้งสองฉบับ อันได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (The
International Covenant on Civil and Political Rights) และ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทาง
เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (The International Covenant on Economic, Social, and Cultural
Rights) บริษัทฯ จะหลีกเลี่ยง การละเมิดสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชน
โดยผู้อื่น และจะปฏิบัติตามกฎหมาย ของประเทศต่างๆ ที่บริษัทฯ ทำธุรกิจอยู่ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นที่
จะพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นสูงสุด

1. เคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนในทุกเขตการปกครองที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่ โดยบริษัทฯ จะระบุและ
ป้องกันการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนในรูปแบบใดๆ รวมถึงจะบรรเทาผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจผ่านการ
ประเมินความเสี่ยงและแนวทางการบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสม

2. การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะปกป้องพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียจากการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม
(ทั้งกรณีที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศและไม่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ) ในทุกรูปแบบ อันเนื่องมาจาก
ความแตกต่างทางอุดมการณ์ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ รสนิยมทางเพศ ภูมิภาค ภาษาชาติพันธุ์ สถานภาพ
ทางครอบครัว ถิ่นกำเนิดทางสังคม พื้นเพด้านวัฒนธรรม อายุ ความทุพพลภาพสถานภาพทางเศรษฐกิจ
และสังคม หรือสถานภาพอื่นใดที่ถือเป็นสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทฯ จะรับเอาแนวปฏิบัติที่สมเหตุสมผลและ
ครอบคลุมมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและการทำงานเพื่อขจัดการมีอคติ การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง
และการคุกคาม

3. การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม

บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ และจะให้เกียรติใน
ข้อตกลงที่มีต่อพนักงานทุกคนตามข้อกำหนดและเงื่อนไขการว่าจ้าง รวมถึงกฎหมายหรือแนวปฏิบัติใน
ท้องถิ่น

4. การฝึกอบรมพนักงาน

บริษัทฯ จะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการนำนโยบายนี้ไปใช้
อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บริษัทฯ ในฐานะเป็นผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการได้คำนึงถึงความสำคัญของ
พนักงานทุกคน การอบรมนี้รวมไปถึงการฝึกอบรมพนักงานเบื้องต้นและการอบรมทบทวนเกี่ยวกับหลักการ

ทั้งหมดที่ระบุไว้ในนโยบายนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรมและกฎหมายรวมถึงกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

5. สิทธิในการเข้าถึง

บริษัทฯ จะดำเนินการในทุกทางที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงาน ลูกค้า และผู้มาเยี่ยมที่เป็นผู้พิการหรือบุคคลทุพพลภาพสามารถเข้าถึงอาคารและสถานที่ในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ ได้ บริษัทฯ จะดำเนินการตามที่เห็นสมควรเพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าและพนักงานสามารถเข้าถึงยานพาหนะของบริษัทฯ ได้ รวมถึงจะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจอย่างครบถ้วนบริษัทฯ จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าบริษัทฯ มีข้อมูลที่พร้อมสำหรับลูกค้าและพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของพนักงานและผู้มาเยี่ยมทั้งหมดจะสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกได้ตามความเหมาะสม

6. เวลาการปฏิบัติงาน

ชั่วโมงการปฏิบัติงานของบริษัทฯ จะเป็นไปตามแนวทางในอุตสาหกรรมและมาตรฐานในแต่ละประเทศ โดยค่าตอบแทนของพนักงานจะเป็นไปอย่างยุติธรรมและสะท้อนถึงอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขของตลาดแรงงานในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดในประเทศนั้นๆ เสมอมา

7. การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรต้องดำเนินการไปอย่างยุติธรรม เท่าเทียม และมีความสม่ำเสมออย่างเสมอภาคสำหรับผู้สมัครทั้งหมด ทั้งนี้ บริษัทฯ จะคำนึงถึงปัจจัยด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยการสรรหาบุคลากรด้วยการเปิดกว้างและผู้สมัครงานที่เหมาะสมจะไม่ถูกกีดกันแต่อย่างใด

8. แรงงานเด็ก

บริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างแรงงานเด็กโดยเด็ดขาด และได้รับรองสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก (United Nations Convention on the Rights of the Child (1989) ซึ่งกำหนดไว้เหนือสิ่งอื่นใดว่า "การกระทำทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเด็กนั้นจะต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ " และ "สิทธิของเด็กที่จะได้รับความคุ้มครองจากการแสวงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และจากการทำงานใด ๆ ที่คาดว่าจะอันตราย หรือขัดขวางการศึกษาของเด็ก หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ ศีลธรรม หรือพัฒนาการทางสังคม " ย่อมได้รับความคุ้มครอง บริษัทฯ ไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย การใช้แรงงานบังคับ (Forced labour) หรือแรงงานขังหนี้ (Bonded labour ซึ่งบริษัทฯ คาดหวังให้ลูกค้าและผู้ผลิตและผู้จัดหาปฏิบัติเฉกเช่นเดียวกัน โดยทางบริษัทฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กในท้องถิ่นที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่อย่างเคร่งครัด

9. ประเด็นด้านระเบียบวินัย

บริษัทฯ จะไม่ใช้หรือยอมรับการลงโทษทางร่างกาย การบังคับข่มเหงทางร่างกายและจิตใจ หรือการละเมิดทางวาจา โดยบริษัทฯ มีขั้นตอนทางวินัยสำหรับดำเนินการกับพนักงานที่พบว่ามีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานต่างๆ ของบริษัทฯ

10. เสรีภาพในการสมาคมและกรร่วมเจรจาต่อรอง

บริษัทฯ เคารพสิทธิของพนักงานในการเข้าร่วม (หรือไม่เข้าร่วม) สมาคมของพนักงานโดยปราศจากการเกรงกลัวต่อการตอบโต้ การแทรกแซง และการคุกคาม ตราบใดที่สมาคมนั้นๆ ไม่ขัดต่อกฎหมายในพื้นที่นั้นๆ บริษัทฯ จะไม่ขัดขวางการเจรจาอย่างสร้างสรรค์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขของการทำงาน

11. การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ถือเป็นอาชญากรรม และเป็นการละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยการใช้แรงงานทาสยุคใหม่นั้นสามารถเกิดขึ้นได้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การเป็นทาส การใช้แรงงานในภาวะจำยอม การใช้แรงงานภาคบังคับและแรงงานเกณฑ์ และรวมไปถึงการค้ามนุษย์ ซึ่งทั้งหมดนี้ต่างมีความเหมือนกันในเรื่องของการลดทอนเสรีภาพของผู้อื่นโดยบุคคลอื่นใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวหรือประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจในเรื่องของความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงแนวทางจัดการด้านแรงงานทาสยุคใหม่ตลอดจนถึงห่วงโซ่อุปทานของเรา ทั้งนี้ เราคาดหวังมาตรฐานที่จะได้รับจากคู่สัญญา ผู้ผลิตและผู้จัดหาทั้งหมดของเราให้มีมาตรฐานในระดับสูงเช่นเดียวกับเรา และเราหวังว่าผู้ผลิตและผู้จัดหาของเราจะยึดถือปฏิบัติกับผู้ผลิตและผู้จัดหาของตนเองด้วยมาตรฐานที่สูงเฉกเช่นเดียวกัน

12. การรายงานการละเมิด

บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกคนรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่าในรูปแบบใดๆ เพื่อให้บริษัททราบผ่านช่องทางต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ เช่น ช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือช่องทางอื่นใดที่ระบุไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแส เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทจะดำเนินการที่จำเป็นตามขั้นตอนการแก้ไขเยียวยาที่เหมาะสมเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน หากพนักงานผู้นั้นถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบุคคลที่สามหรือบุคคลภายนอก

13. การสื่อสารนโยบาย

บริษัทฯ จะตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายฉบับนี้ได้รับการถ่ายทอดไปยังพนักงานทุกคนผ่านทางโครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่และสารอื่นๆ ที่ออกโดยหน่วยงานทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

14. การดำเนินการทางวินัย

บุคคลใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดนโยบายฉบับนี้ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย และแรงงานทาส ความลำเอียง การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง และการคุกคาม บุคคลนั้นจะต้องระวังโทษตามกฎหมายและกฎระเบียบในท้องถิ่น โดยบริษัทจะดำเนินการแก้ไขเยียวยาต่อบุคคลดังกล่าวตามที่เห็นสมควรและตามที่กฎหมายอนุญาต ซึ่งการลงโทษนี้รวมไปถึงการเลิกจ้าง หรือการตัดความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

การบังคับใช้

ในกรณีที่ข้อกำหนดใดของนโยบายฉบับนี้ขัดแย้งกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นใด ซึ่งเป็นผลให้ข้อกำหนดดังกล่าวตกเป็นโมฆะหรือไม่สามารถบังคับใช้ได้ ให้พิจารณาและยึดตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลในท้องถิ่นนั้นเป็นหลัก ทั้งนี้หากหน่วยงานธุรกิจหรือสถานที่ใดมีแนวปฏิบัติที่เข้มงวดยิ่งกว่านโยบายฉบับนี้หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ยึดถือกันอยู่ ให้พิจารณาและยึดถือแนวปฏิบัติที่มีความเข้มงวดมากกว่านั้นเป็นหลัก

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ไม่มี

หมายเหตุ : นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณทางธุรกิจ


(นายสุรินทร์ สหชาติโกคานันท์)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร