

## นโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัท บลูเวนเจอร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทในเครือ ดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ทำการใดๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ยึดหลักสิทธิมนุษยชน ให้ความสำคัญถึงคุณค่าของชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน ทั้งยังดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน

### คำนิยาม

“สิทธิมนุษยชน” หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด (ที่มา: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

### นโยบายและแนวปฏิบัติ

สิทธิมนุษยชนเป็นหลักการสำคัญและเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงจะได้รับในการปกป้อง คุ้มครอง หรือคุ้มครอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสิทธิ เสรีภาพ หรือความเสมอภาค ดังนั้น บริษัทจึงได้ประกาศใช้นโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มบริษัท และคู่ค้าทางธุรกิจ ซึ่งนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชน จะสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights :UNGPs) คู่มือการพัฒนานโยบายสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Global Compact Guide to Develop a Policy) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

บริษัทยึดมั่นสาระสำคัญตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights :UNGPs) ซึ่งประกอบด้วยเสาหลัก 3 ประการ ดังนี้

เสาหลักที่ 1 : การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) หมายถึง รัฐมีหน้าที่คุ้มครองมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะจากองค์กรของรัฐเองหรือองค์กรภาคธุรกิจ

เสาหลักที่ 2 : การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) หมายถึง บุคคลและองค์กรที่ประกอบธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดหรือขนาดใดก็ตาม ย่อมมีความรับผิดชอบที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน

เสาหลักที่ 3 : การเยียวยา (Remedy) หมายถึง การแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชยเมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจต้องมีกลไกในการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ

โดยบริษัทยึดมั่นและนำมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ ตามเสาหลักที่ 2 และ เสาหลักที่ 3

เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัทดำเนินธุรกิจโดยปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อพนักงาน กิจกรรมทั้งภายในบริษัท คู่ค้าทางธุรกิจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ด้วยการนำนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชนไปใช้อย่างสร้างสรรค์ ดังนี้

## การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect)

### ด้านการเคารพสิทธิเสรีภาพและไม่เลือกปฏิบัติ

- (1) เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายตามหลักสิทธิมนุษยชนต่อบุคคลอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากความแตกต่างกันทั้งด้านเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ ความพิการ สถานะทางสังคม หรือสถานะอื่นใดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในทุกพื้นที่ที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจ
- (2) ให้เกียรติและเคารพต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยการคิดดี พูดดี และทำดี เช่น การมีเมตตาปราศจากอคติ เปิดกว้างทางความคิด การรับฟังอย่างจริงจัง การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและไม่กระทำการใดๆ ทั้งทางกายและวาจาในการที่สื่อไปทางที่ดูหมิ่นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เช่น การนินทาว่าร้าย การใช้คำพูดที่ไม่สุภาพ การใช้คำพูดส่อเสียด การสร้างข่าวเท็จหรือการพูดที่เกินเลยจากข้อเท็จจริงทำให้ผู้อื่นเสียหาย การแสดงตนในลักษณะข่มเหงรังแกผู้อื่น เป็นต้น
- (3) สนับสนุนและส่งเสริมเรื่องสิทธิมนุษยชนในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในทุกรูปแบบ โดยให้มีส่วนร่วม เคารพ และปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนด้วยความระมัดระวัง และหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
- (4) สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจต่อพนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย พร้อมทั้งให้การสนับสนุนคู่ค้าและผู้ร่วมธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพและปฏิบัติต่อกันตามหลักสิทธิมนุษยชนด้วยความเสมอภาค
- (5) สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลย เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัททุกด้าน โดยต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือแจ้งไปยังช่องทางที่กำหนดไว้ ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้แจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle blowing Policy)

### ด้านการจ้างงาน การปฏิบัติงาน และสิทธิด้านแรงงาน

- (1) บริษัทมีกระบวนการว่าจ้างและสรรหามูลค่าการตามแนวนโยบายที่กำหนดด้วยความยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียมโดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ และสถานะทางสังคม พนักงานของบริษัททั้งหมดจะถูกจ้างภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย ได้รับการฝึกอบรมเสริมทักษะการทำงานที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของพนักงานอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน
- (2) ห้ามกระทำหรือสนับสนุนให้มีการบังคับใช้แรงงาน รวมถึงการล่วงละเมิดหรือข่มขู่คุกคามแรงงานในทุกรูปแบบ สำหรับการจ้างแรงงานเด็ก การใช้แรงงานสตรีมีครรภ์ และการจ้างแรงงานต่างด้าว ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วน
- (3) หลีกเลี่ยงการใช้แรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นแรงงาน “ไม่จดทะเบียน” (Irregular หรือ Unregistered) หรือ แรงงานที่ “ไม่มีเอกสาร” (Undocumented)
- (4) กำหนดค่าจ้างและผลตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการ และสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม (ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด) กำหนดชั่วโมงการทำงาน กำหนดวันหยุดรายสัปดาห์ และวันหยุดประจำปีตามข้อกำหนดทางกฎหมาย โดยไม่มีการทำงานเป็นเวลานานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หากมีการทำงานล่วงเวลาจะต้องได้รับการยินยอมจากพนักงานทุกกรณี

- (5) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับทางอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทไม่ส่งผลกระทบต่อหรือส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
- (6) เปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มกิจกรรมใด ๆ ที่ไม่ขัดต่อจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาพลักษณ์ หรือส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจของบริษัท อย่างไรก็ตามหากพนักงานท่านใดมีความประสงค์ที่จะไปร่วมกับกลุ่มหรือสมาคมกับกลุ่มทางการเมือง ให้ถือเป็นการตัดสินใจตามสิทธิพื้นฐานส่วนบุคคล เนื่องจากบริษัทไม่มีนโยบายให้การสนับสนุนหรือเกี่ยวข้องทางการเมืองทุกระดับ
- (7) บริษัทสนับสนุนให้คู่ค้าทางธุรกิจดำเนินกิจการโดยคำนึงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่เพิกเฉยต่อการละเลยหรือละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่ากระบวนการใด ๆ ในการดำเนินธุรกิจร่วมกับบริษัท หากคู่ค้าทางธุรกิจละเลย เพิกเฉย หรือพิสูจน์จนเป็นที่ประจักษ์ได้ว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินธุรกิจ บริษัทอาจยกเลิกสัญญาธุรกิจใด ๆ ที่ทำไว้ล่วงหน้าโดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร

### **การเยียวยา (Remedy)**

เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงาน หรือกิจกรรมของบริษัทที่ถูกระบุว่าเป็นสาเหตุหรือก่อให้เกิดผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทได้กำหนดมาตรการเยียวยาต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งรูปแบบความช่วยเหลือที่เป็นตัวเงินและความช่วยเหลือที่ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นอ่อนไหวที่สามารถเชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อธุรกิจ จนเกิดเป็นความเสี่ยงที่อยู่คู่กับการดำเนินธุรกิจของบริษัทตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อให้เกิดกระบวนการจัดการตามนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง ทีมงานฝ่ายตรวจสอบและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะมีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบต่อด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วยความมั่นใจว่าประเด็นสำคัญของความเสี่ยงจากผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนได้ถูกตรวจสอบและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อร้องเรียนที่ได้รับการตรวจสอบและติดตามผลจากทีมงานฝ่ายตรวจสอบและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ทั้งหมดจะถูกรวบรวมและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท