



นโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

Policy on Human Right and Labor Practice of WHA Group

บริษัท ดับบลิวเอชเอ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2565

มีผลใช้บังคับ ณ วันที่ 11 สิงหาคม 2565

นโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

กลุ่มบริษัทดับบลิวเอชเอ ประกอบด้วย 4 ธุรกิจหลัก ได้แก่ โลจิสติกส์ การพัฒนานิคมอุตสาหกรรม สาธารณูปโภคและพลังงาน และแพลตฟอร์มดิจิทัล (กลุ่มบริษัท) ตระหนักถึงและเคารพสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มบริษัท มีการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมายและนำหลักสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights; UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact หรือ UNGC) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; UNGP) รวมถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) มาเป็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัท

ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุน รวมถึงการดำเนินกิจกรรมของพนักงาน และคู่ค้าทางธุรกิจ

แนวทางปฏิบัติ

1. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ

กลุ่มบริษัท จะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกร้องหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากลูกจ้าง ไม่ว่าเมื่อเข้าทำงาน หรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงานเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้ รวมทั้งไม่ใช้การลงโทษทางกาย หรือการคุกคามจากการถูกระงับการจ้าง หรือรูปแบบอื่นๆ ของการข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา เป็นมาตรการด้านระเบียบวินัยหรือการควบคุม

2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

กลุ่มบริษัท จะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และจะไม่ให้หรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

กลุ่มบริษัท จะไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งกลุ่มบริษัท จะจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งกลุ่มบริษัท จะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

4. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

กลุ่มบริษัท ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งของกลุ่มบริษัท และคู่ค้าธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของคู่ค้าธุรกิจและกลุ่มบริษัท ให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

5. แนวปฏิบัติด้านการแบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

กลุ่มบริษัท มีนโยบายความอดทนเป็นศูนย์ในด้านการแบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ กลุ่มบริษัท จะไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน และจะไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิถีปฏิบัติของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทักษะส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่นๆ

6. แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

กลุ่มบริษัท จะเคารพสิทธิลูกจ้างและการให้เสรีภาพ ในการเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสมาคม สหภาพ สหพันธ์ต่างๆ การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง และจะไม่ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งให้มีการอำนวยความสะดวก และจะปฏิบัติต่อตัวแทนนั้นเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ

7. แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน

กลุ่มบริษัท มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของกลุ่มบริษัท ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดยจะทุ่มเทในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน ที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการทบทวน พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

8. แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบดูแลลูกจ้างเกี่ยวกับการถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

กลุ่มบริษัท ห้ามการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ รวมถึงการคุกคาม และการล่วงละเมิดทางเพศ กลุ่มบริษัท ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกียรติกัน และมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของกลุ่มบริษัท ถูกคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด รวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากลูกจ้างถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ กลุ่มบริษัท จะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่ทำให้เกิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท อย่างเคร่งครัด

9. แนวปฏิบัติด้านการค้ำมนุษย์

กลุ่มบริษัท ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่ออย่างสูง โดยเฉพาะการห้ามกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์ พนักงานทุกคนได้รับการว่าจ้างจากการสมัครงานโดยความสมัครใจ ไม่ได้จากการถูกคุกคาม ลักพาตัว บังคับ ขู่เข็ญแต่อย่างใด กลุ่มบริษัท สนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดีตั้งแต่การจ้างงานจนการสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงาน ดังที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือดีกว่าข้อกำหนดทางกฎหมายเพื่อความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการดูแลเป็นอย่างดีตามนโยบายกลุ่มบริษัท

10. แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

กลุ่มบริษัท จะจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้ รวมถึงค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับตามกฎหมายด้วย

11. แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

กลุ่มบริษัท จะไม่ให้ลูกจ้างทำงานนานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงาน ไว้อย่างชัดเจน โดยระยะเวลาไม่เกินเวลาของแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่างๆ วันพักร้อน และอื่นๆ กับพนักงาน ตามที่กฎหมายกำหนด

12. แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

กลุ่มบริษัท ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้าง กรณีการเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

- กลุ่มบริษัท จะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง
- ลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

13. แนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ ผู้รับเหมา ในห่วงโซ่อุปทาน

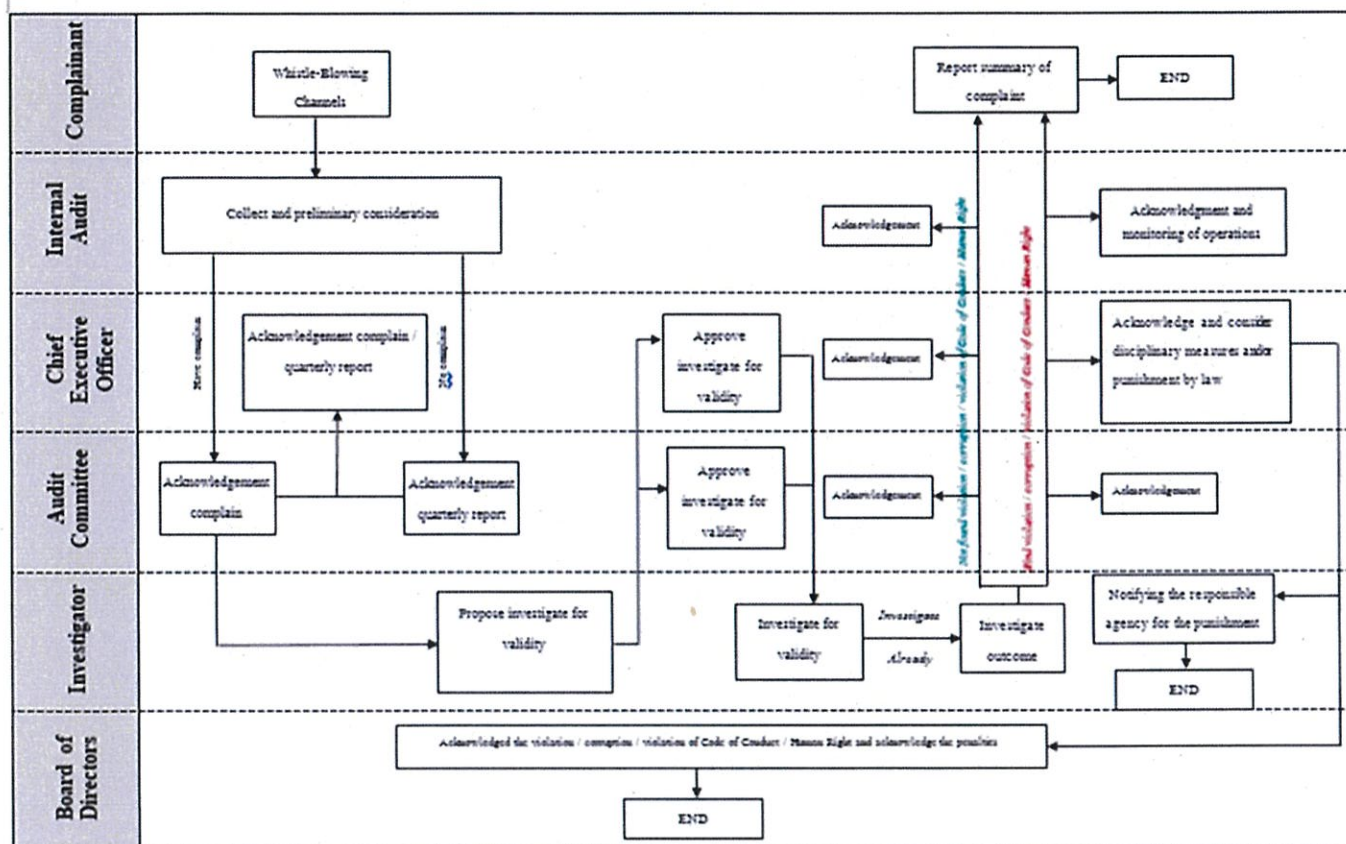
กลุ่มบริษัท สนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าทางธุรกิจ รวมถึงคู่ค้าและผู้รับเหมาซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดและสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้าและผู้รับเหมาทุกรายอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัท อย่างเคร่งครัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

- ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม
- ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงานการไม่บังคับใช้แรงงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- เคารพในความเสมอภาคของบุคคล และหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและการดำเนินการใด ๆ ในการจ้างงานให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่องอายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ
- การเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน และความสนใจทางการเมือง
- สนับสนุนสภาพการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และ

- ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าและผู้รับเหมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น โดยวิธีการประเมินผ่านแบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงคู่ค้า การลงพื้นที่สำรวจโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และการแจ้งเบาะแสในช่องทางการร้องเรียนของบริษัทฯ เป็นต้น

14.1. กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

กระบวนการด้านล่างนี้แสดงให้เห็นวิธีการและมาตรการการสอบสวนกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนเมื่อได้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน โดยพนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงกรณีพบการกระทำความผิด จะมีการพิจารณาโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด



14.2. ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

บริษัทฯ ได้เปิดช่องทางให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ดังนี้

- เว็บไซต์บริษัทฯ : www.wha-group.com
- กล้องรับความคิดเห็น : Human Resources Department
- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (ไปยัง CEO): ceo_office@wha-group.com
- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (ไปยังคณะกรรมการตรวจสอบ) :
auditcommittee@wha-group.com

กลุ่มบริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าและผู้รับเหมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลกระทบ และบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยการสำรวจผ่านแบบฟอร์ม การลงพื้นที่ตรวจสอบโดยไม่แจ้งล่วงหน้า เป็นต้น นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติดังกล่าว เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่พนักงานทุกระดับจะต้องรับทราบและมีความเข้าใจ กลุ่มบริษัทฯ จึงมีความมุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายฉบับนี้และเจตนารมณ์ของนโยบายไปยังพนักงานทุกคน คู่ค้า และผู้รับเหมาของกลุ่มบริษัทฯ ผ่านกระบวนการ

- การประชุมพิเศษพนักงาน
- การอบรมพนักงานทุกคนเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน (รวมถึง การแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ และการคุกคาม)
- การสื่อสารผ่านผู้บริหารขององค์กร
- การสื่อสารผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยผ่านช่องทางสารสนเทศ Intranet และ Website ของกลุ่มบริษัทฯ
- การสื่อสารผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้า และผู้รับเหมาของกลุ่มบริษัทฯ



นางสาวจรีพร จารุกรสกุล
ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ดับบลิวเอชเอ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)