

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

1. ความสำคัญ

ด้วยบริษัท โรแยล พลัส จำกัด (มหาชน) ได้ตระหนักถึงความมนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่กำเนิด มีศักดิ์ศรีและมีความเท่าเทียมกันในความเป็นมนุษย์ บริษัทฯ จึงยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนแล้ว บริษัทฯ ยังได้ผลักดันให้การปฏิบัติด้านแรงงานเป็นไปตามมาตรฐานสากล กฎหมายแรงงานของประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ และข้อกำหนดของลูกค้า

2. วัตถุประสงค์

- 2.1. ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัท โรแยล พลัส จำกัด (มหาชน) ตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- 2.2. ปกป้องพนักงานจากการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท
- 2.3. ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้โอกาสพนักงานได้สามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

3. แนวปฏิบัติ

3.1. การเคารพสิทธิมนุษยชน

3.1.1. สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

- 1) ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างได้อย่างเท่าเทียมกัน
- 2) ไม่กระทำการใดๆ ที่อาจทำให้บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะข่มขู่ ข่มเหงหรือไม่เป็นมิตร รวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
- 3) ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของพนักงานอื่นอันก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ
- 4) ไม่กระทำการใดๆ ที่ผิดศีลธรรมหรือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อพนักงานอื่น การกระทำดังกล่าวครอบคลุมถึงการล่วงละเมิดทางเพศไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำก็ตาม ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ อับอาย เสียหน้าหรือบั่นทอนกำลังใจ
- 5) ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองซึ่งถือเป็นสิทธิและความคิดเห็นส่วนบุคคล ทั้งนี้ จะต้องไม่อ้างชื่อบริษัท โรแยล พลัส จำกัด (มหาชน) และไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใดๆ ทางการเมือง

3.1.2. สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- 1) จัดให้พนักงานมีประกันสังคมและสวัสดิการต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) จัดให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนในวันทำงาน และชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดอื่นๆ โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ตามกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ
- 3) ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อทางศาสนา ที่แตกต่างกันของพนักงาน

3.2. การปฏิบัติด้านแรงงาน

3.2.1. แรงงานบังคับ

ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบงานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใดๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนี้มิได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำงาน ไม่บังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช้ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ การไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดสิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึง ไม่เรียกเก็บเงินหรือเก็บยึดเอกสาร ประจำตัวใดๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

3.2.2. การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- 1) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 2) จ่ายค่าตอบแทนสำหรับพนักงานชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
- 3) ห้ามเลือกปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงการทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจากอคติในเหตุอันอื่นไม่เกี่ยวข้องกับงาน
- 4) ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ความพิการ ศาสนา โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร
- 5) พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้นๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 6) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้ต่อพนักงาน
- 7) เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อให้พนักงานสามารถแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานได้
- 8) กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและไม่มีการเลือกปฏิบัติ
- 9) ให้ออกจากงานนั้น ต้องเป็นเหตุอันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน หรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษโดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจาก สุขภาพที่ได้วินิจฉัยโดยแพทย์หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ

3.2.3. สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ

- 1) การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยสงบและปราศจากอาวุธ
- 2) การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความต่อเนื่องในการให้บริการต่อลูกค้า
- 3) ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกัน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้นจะกระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือป้องกันมิให้กระทำผิดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณทางธุรกิจ
- 4) เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ รวมถึงการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองที่ไม่ขัดต่อกฎหมายซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้านอื่นๆ เพื่อความก้าวหน้าทางสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.2.4 การไม่ใช้แรงงานเด็ก

- 1) ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ
- 2) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยตามกฎหมายแต่ละประเทศซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและพัฒนาการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
- 3) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด
- 4) ไม่ว่าจะจ้าง และไม่สนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมายในทุกรูปแบบ

3.2.5. สิทธิและเสรีภาพของพนักงาน และความเป็นส่วนตัวของพนักงาน

บริษัทฯ เคารพสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลตลอดจนสิทธิที่เท่าเทียมกันของพนักงานและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน โดยบริษัทจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเท่าที่จำเป็นต่อการใช้ประโยชน์ของบริษัท หรือตามที่กฎหมายกำหนด และมีกระบวนการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไม่ให้บุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาตได้ล่วงรู้ หรือนำไปใช้ประโยชน์ อันเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน

3.2.6. สุขภาพ และความปลอดภัย

1) บริษัทฯ ดูแลสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงานซึ่งปฏิบัติงานให้บริษัทฯ โดยส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานที่บริษัทกำหนด

2) หากเกิดการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน หรือเห็นว่ามิใช่สถานการณ์ หรือสภาพที่อาจก่อให้เกิดอันตราย ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามนโยบาย และมาตรการด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ พนักงานต้องรายงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบทันที

3) พนักงานของบริษัทฯ ต้องไม่ทำการข่มขู่ หรือคุกคามผู้อื่น หรือประพฤติไปในทางที่ก่อให้เกิดความรุนแรงซึ่งจะเป็นผลร้ายต่อความปลอดภัยส่วนบุคคล และทรัพย์สินของผู้อื่น หากพนักงานพบเห็นการกระทำอันอาจ ก่อให้เกิดความรุนแรง หรือการข่มขู่คุกคามใดๆ พนักงานต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทันที

4) บริษัทฯ ห้ามมิให้มีการครอบครอง เก็บรักษา ซ่อนเร้น ใช้หรือจำหน่ายอาวุธปืนหรืออาวุธอื่นใดทุกชนิด รวมทั้ง มีด กระบอง หรือวัตถุอื่นใดที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลอื่นไว้ในบริเวณสถานประกอบการทุกแห่งของบริษัทฯ ทั้งนี้ หมายรวมถึงอาคารทุกแห่ง สถานที่จอดรถ ทางเดิน และสถานที่อื่นๆ ซึ่งบริษัทเช่าไว้ หรือครอบครอง ข้อห้ามนี้มีผลบังคับรวมถึงไปถึงสถานที่อื่นๆ ที่พนักงานของบริษัทฯ ออกไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ด้วย อนึ่ง ข้อห้ามนี้ไม่บังคับใช้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งได้รับอนุญาตให้พกอาวุธได้เท่าที่จำเป็น

3.2.7. การเผยแพร่ความรู้ การฝึกอบรม

1) บริษัทฯ จัดให้มีการอบรม เพื่อให้พนักงานทุกระดับ ได้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

2) บริษัทฯ จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนแก่พนักงาน เพื่อนำไปปฏิบัติและให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน

4. หน้าสำหรับผู้บังคับบัญชา

กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ หมั่นตรวจตรา ดูแลให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน และให้ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนตามนโยบายและแนวปฏิบัตินี้โดยเคร่งครัด

5. การร้องเรียนร้องทุกข์

5.1. พนักงานของบริษัทฯ มีสิทธิในการร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือรายงานเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลหรือสิทธิมนุษยชน การล่วงละเมิด หรือคุกคาม การกลั่นแกล้ง หรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นกับตัวเองและผู้อื่น โดยแจ้งเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

5.2. บริษัทฯ จะสืบสวนเหตุการณ์ที่ได้รับแจ้งและดำเนินการตามกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนต่อไป

5.3. ข้อมูลที่ผู้ร้องเรียนแจ้ง จะถูกรักษาไว้เป็นความลับ ผู้ร้องเรียนจะไม่ได้รับผลกระทบต่อนำที่งาน ชื่อเสียง หรือการจ้างงานของบริษัทฯ

นโยบายฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนมกราคม พ.ศ.2565 เป็นต้นไป