

## บริษัท โนวา เอ็มไพร์ จำกัด (มหาชน)

### นโยบายสิทธิมนุษยชน


สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีมืด การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติรวมถึง สิทธิในการดำรงชีวิต และเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น อิสระในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง สิทธิในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การศึกษา และสิทธิอื่น ๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัย ชนกลุ่มน้อยในชุมชนท้องถิ่น และสิทธิชุมชน โดยทุกคนมีสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้อย่างเท่าเทียม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

บริษัท โนวา เอ็มไพร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม เคารพสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNCP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) รวมถึงมุ่งมั่นในการดำเนินการตามจริยธรรมธุรกิจและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทจะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน บริษัทจึงได้ขยายความถึงแนวปฏิบัติเรื่องความเท่าเทียมกันในด้านสิทธิมนุษยชน นอกเหนือไปจากที่ได้กำหนดหลักการไว้ในหลักการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมธุรกิจของบริษัท ซึ่งจะใช้ครอบคลุมทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท โดย กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ผู้ดำเนินการแทนบริษัท ต้องยึดถือเคร่งครัด ดังนี้

1. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีมืด การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด
2. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนมุ่งมั่นป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่น
3. สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน สื่อสารเผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทางสอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนแก่ผู้เกี่ยวข้องหรือดำเนินคดีตามกฎหมาย
4. เผยแพร่นโยบายให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่พนักงาน คู่ค้า คู่ธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) อย่างมีคุณธรรม

5. เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้ และทวนสอบความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนรวมถึงการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานแก่พนักงานทุกคนและผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. รายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงด้านสิทธิมนุษยชน โดยหากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
7. จัดให้มีช่องทางในการแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
8. ให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่กำหนดไว้ในนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและการทุจริต (Whistleblower Policy)
9. ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชน
10. กำหนดแผนงานเพื่อพัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มการลงทุน (Investment) หรือควรวรรวมแบบพันธมิตร (Mergers and Partnership) เพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน จัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้สอดคล้องตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งครอบคลุมความเสี่ยงในอุตสาหกรรมและประเทศที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
11. กำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน ซึ่งรวมถึงการดำเนินการตามกฎหมายโดยไม่ผ่อนผัน สำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด
12. กำหนดแนวทางสื่อสาร รายงานและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การบรรเทาและการเยียวยา รวมถึงอุบัติการณ์การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด สุภาพธรรมาอย่างครบถ้วนและโปร่งใส
13. ทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญขององค์กร

คณะกรรมการกำหนดให้ผู้บริหารนำนโยบายนี้ไปใช้เป็นหลักพื้นฐานในการตัดสินใจเชิงธุรกิจในเรื่องต่าง ๆ ในกรณีที่เห็นว่าเรื่องใดอาจไม่เป็นไปตามที่วางหลักเกณฑ์ไว้ก็ให้เสนอเรื่องดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาตัดสินใจ และมอบหมายให้กรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นผู้กำหนดและปรับปรุงนโยบายนี้ให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของบริษัทรวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

  
(ปาลีรัฐ ปานบุญหอม) (สุกัญญา ทิพย์มณี)

กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม

บริษัท โนวา เอ็มไพร์ จำกัด (มหาชน)