



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น เอ.ที. จำกัด
(ASIA PRECISION A.T. CO., LTD)

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters.

(นายธารินทร์ หิมะทองคำ)
ประธานกรรมการบริษัท

ฉบับลงวันที่ 5 มกราคม 2566

อนุมัติโดย คณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2566

1) หลักการ

บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น เอ.ที. จำกัด “บริษัท” ตระหนักดีว่ามนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่กำเนิด มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกัน จึงยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนแล้ว ยังได้ผลักดันการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

บริษัท จึงมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทานตามแนวทางสากลซึ่งรวมถึงหลักปฏิบัติสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nation) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization :ILO) และกฎหมายแรงงาน

2) ขอบเขตของประกาศ

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงส่งต่อให้กับคู่ค้าธุรกิจนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับการระบุว่ามีความสำคัญในลำดับต้นๆ ต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

3) หน้าที่และความรับผิดชอบ

3.1. ผู้บริหารระดับสูง

กำหนดให้มีนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของ บริษัท รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain)

3.2. ผู้บริหาร

- 3.2.1. จัดให้มีระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศ
- 3.2.2. จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบ เช่น หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านสิทธิมนุษยชนหรือหน่วยงานบุคคลผู้รับผิดชอบเพื่อเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหาร ในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
- 3.2.3. กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมทั้งมั่นใจว่ามีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติ

3.3. หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

- 3.3.1. สื่อสารแนวคิดและวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- 3.3.2. จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการดังนี้

- (1) ผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของ ธุรกิจ ผ่านทางนโยบายของบริษัท
 - (2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการ สร้าง กระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ
 - (3) ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - (4) มีมาตรการที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนดมาตรการป้องกันและแนว ทางแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร
 - (5) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิภาพของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข
 - (6) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยาตลอดจนวิธีการจัดการ ผลกระทบที่เกิดขึ้นและผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและสาธารณะ
 - (7) รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและองค์กร ภาครัฐประชาสังคม
 - (8) จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและการเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการ ปฏิบัติด้านแรงงาน
- 3.3.3. รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อ แรงงาน

3.4. พนักงาน

ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติรวมถึงรายงานหรือแจ้งเบาะแสหากพบ เห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

4) แนวทางปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กรและเสริมสร้างความมั่นใจว่า พนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติปกป้องและเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็น ธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

- 4.1. เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนกฎหมายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
- 4.2. ติดตามตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนฯ อย่างสม่ำเสมอพร้อมกำหนด แนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมโดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและ บริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
- 4.3. พัฒนาช่องทางสื่อสารแบบสองทางเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติต่อการเคารพสิทธิ มนุษยชนฯ รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหาและ แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนหากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนฯ
- 4.4. จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนฯ หลังจากที่ได้รับแจ้งจาก พนักงานและ/หรือผู้มีส่วนได้เสียพร้อมรายงานต่อคณะผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการพัฒนาบรรเทาหรือแก้ไข ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

4.5. ส่งต่อนโยบายนี้ให้คู่ค้าธุรกิจมีแนวทางการบริหารและการจัดการต่างๆ เพื่อป้องกันการเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนฯ

การบริหารจัดการข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมเสมอภาคให้เกียรติและให้โอกาสควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในการดูแลชุมชนและสังคมบนพื้นฐานของความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดจนการส่งเสริมคู่ค้าธุรกิจให้เติบโตไปด้วยกันอย่างรับผิดชอบและการเคารพสิทธิพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับแนวทางสากลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ความยั่งยืน

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2566 เป็นต้นไป