

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท โคลเวอร์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อให้บรรลุความมุ่งมั่นดังกล่าว คณะกรรมการบริษัทจึงได้จัดทำและนำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (“นโยบาย”) มาใช้ปฏิบัติ

1. วัตถุประสงค์

นโยบายฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมธรรมาภิบาลและมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล โดยปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมยึดหลักการเคารพในสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน สอดคล้องตามปฏิญญาสากลและกติกาสากลอื่นๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (United Nation Universal Declaration of Human Right หรือ UNDHR)
- ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization หรือ ILO , Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- ระเบียบการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation หรือ GDPR)

2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ซึ่งหมายรวมถึงพนักงานตามสัญญาจ้างชั่วคราวด้วย (รวมเรียกว่า “พนักงาน”) ของบริษัทฯ และครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติงานของตัวแทนและตัวกลางทางธุรกิจอื่น ๆ ซึ่งกระทำการในนามบริษัทและของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ (Business Value Chain) เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนคู่ค้า คู่จริยธรรม (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ด้วย

3. หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 3.1 คณะกรรมการบริษัทได้รับมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายนี้
- 3.2 คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่หลักในการนำนโยบายฉบับนี้ไปปฏิบัติใช้ โดยร่วมกับคณะทำงานบริหารความเสี่ยงเพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการกำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบแล้วดำเนินการวางแผนกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในทุกๆ ด้าน
- 3.3 คณะกรรมการบริหาร มีหน้าที่สื่อสารนโยบายฉบับนี้ ให้ตัวแทนและตัวกลางทางธุรกิจอื่น ๆ ซึ่งกระทำการในนามบริษัทฯ และผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจน คู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วม

ธุรกิจ (Joint Venture) รับทราบ โดยมีแนวทางการบริหารและจัดการต่างๆ เพื่อป้องกันการเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่อาจเกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน

- 3.4 ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้มั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาของตนได้ตระหนักถึง และมีความเข้าใจนโยบายฉบับนี้ โดยได้รับการอบรมอย่างพอเพียงและสม่ำเสมอ
- 3.5 พนักงานจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ กรณีมีข้อสงสัยให้สอบถาม ผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการบริหาร หากพบเห็นการฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ จะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือผ่านช่องทางการรายงานที่กำหนดไว้ตามนโยบาย การให้ข้อมูลการกระทำผิดและการทุจริต การสอบสวนและการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลของบริษัทฯ (Whistleblower Policy) โดยทันที

4. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

- 4.1 บริษัทฯ ตระหนักและเคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมด ทั้งในด้านแนวคิดและมุมมองในประเด็นต่างๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ สัญชาติ อายุ ความทุพพลภาพ หรือสถานภาพอื่นใดโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติโดยจะนำวิธีปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจในทุกๆ ด้านตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain)
- 4.2 บริษัทฯ ถือปฏิบัติตามกฎหมายบังคับใช้ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย และในต่างประเทศที่มีตัวแทนและตัวกลางทางธุรกิจอื่นๆ ซึ่งกระทำการในนามบริษัทและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจน คู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ประกอบธุรกิจอยู่
- 4.3 บริษัทฯ จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเด็ดขาด (Zero Tolerance Policy) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์การจ่ายค่าตอบแทนอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคล
- 4.4 บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีมนุษยธรรมปราศจากการใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ การขู่ข่มขู่ทางร่างกาย จิตใจ หรือการข่มเหงด้วยวาจา การรักษามาตรฐานด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและมีสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดี
- 4.5 บริษัทฯ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจโดยปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและเคารพหลักสิทธิมนุษยชนที่มีธุรกรรมร่วมกับบริษัทฯ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 4.4 บริษัทฯ ดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนตามกระบวนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยมอบหมายให้ฝ่ายจัดการร่วมกับคณะทำงานบริหารความเสี่ยงดำเนินการดังต่อไปนี้
 - (ก) ตรวจสอบกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในทุกๆ ด้านของห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Processes)

- (ข) จัดทำแผนจัดการแก้ไขประเด็นที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำหนดมาตรการเพื่อบรรเทาเยียวยา ความเสียหายและการติดตามผล (Mitigation Plan) และ
- (ค) วางแผนป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อให้มั่นใจว่าการ ดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของการดำเนินงาน เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง โดยฝ่ายจัดการมีหน้าที่ต้องรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทและเปิดเผยรายงาน ดังกล่าวในรายงานประจำปี (One Report) เป็นประจำทุกปี

5. ทรัพยากรบุคคล

- 5.1 บริษัทฯ จะนำนโยบายฉบับนี้ มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคลากรของบริษัท ทั้งในด้านการสรรหา การจ้าง งาน การปฐมนิเทศ เป็นต้น
- 5.2 หน่วยงานทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะกรรมการบริหารจะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่า นโยบายฉบับนี้จะนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสื่อสาร

- 6.1 พนักงาน เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับทราบและเข้าใจถึงนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ฝ่ายจัดการจะ บรรจุนโยบายรวมทั้งข้อมูลล่าสุดที่ปรับปรุงแก้ไขบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ <https://www.cloverpower.co.th/th/corporate-governance/corporate-governance-policy> และแอปพลิเคชัน MiHCM ฝ่ายจัดการจะแจ้งให้ พนักงานทราบหากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่สำคัญ
- 6.2 ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจ ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) คู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ฝ่ายจัดการจะสื่อสาร เผยแพร่และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่ผู้เกี่ยวข้อง ในการดำเนินธุรกิจซึ่งรวมถึงผู้ส่งมอบ สินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) คู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพ และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายฉบับนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นความสัมพันธ์ทางธุรกิจและใน ภายหลังตามความเหมาะสม โดยยึดมั่นในมาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคมเช่นเดียวกับบริษัทฯ

7. กรณีข้อสงสัย

หากพนักงานคนใดเกิดความไม่มั่นใจว่าการกระทำใด อาจเป็นลักษณะที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ หรือในกรณีที่มีคำถามหรือข้อสงสัย พนักงานควรปรึกษากับผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือคณะกรรมการบริหารโดยทันที

8. การรายงานการพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

หากพนักงานมีข้อสงสัยหรือมีหลักฐานว่า มีพนักงานหรือบุคคลซึ่งกระทำการในนามบริษัทฯ ได้ เข้าไปมีส่วนร่วมในการละเมิด สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ จะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบหรือรายงานผ่านช่องทางการรายงานตามนโยบาย

การให้ข้อมูลการกระทำผิดและการทุจริต การสอบสวน และการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลของบริษัทฯ (Whistleblower Policy) โดยทันที เมื่อบริษัทฯ ได้รับรายงานแล้วจะดำเนินการอย่างจริงจัง

9. การปกป้องดูแลพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความมั่นใจกับพนักงานว่าจะไม่มีพนักงานคนใดต้องถูกลดตำแหน่งลงโทษ หรือได้รับผลกระทบใดๆ จากการแจ้งเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการถูกข่มเหง การถูกเลือกปฏิบัติ การถูกละเมิดสิทธิ หรือตกเป็นเหยื่อของผู้อื่น มีสิทธิหรือตกเป็นเหยื่อของผู้อื่น มีสิทธิร้องปัญหาตามกระบวนการและช่องทางรายงานตามนโยบายการและวิธีปฏิบัติการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing) ให้ข้อมูลการกระทำผิดและการทุจริต การสอบสวนและการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลของบริษัทฯ หรือหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล

10. การฝ่าฝืนนโยบาย

- 10.1 บริษัทฯ จะดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานผู้ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ รวมถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่เพิกเฉยต่อการกระทำผิดหรือรับทราบว่ามี การกระทำผิด แต่ไม่ดำเนินการจัดการให้ถูกต้อง ซึ่งมีบทลงโทษทางวินัยจนถึงขั้นให้ออกจากงาน การไม่ได้รับรู้ถึงนโยบายฉบับนี้ และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้
- 10.2 ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจ ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจน คู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ที่ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ตามนโยบายฉบับนี้ หรือรับทราบถึงการกระทำที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้ แต่ไม่ได้รายงานให้ฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ทราบหรือให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเมื่อเจ้าหน้าที่สอบสวนของบริษัทฯ ได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำที่อาจขัดต่อนโยบายฉบับนี้อาจถูกบอกเลิกสัญญาได้

11. นโยบายที่เกี่ยวข้อง

พนักงานมีหน้าที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจนโยบายนี้ ร่วมกับนโยบายและคู่มืออื่นๆ ของบริษัท ดังนี้

- (1) นโยบายการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมธุรกิจ
- (2) นโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน
- (3) นโยบายและวิธีปฏิบัติการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing)
- (4) ข้อบังคับในการทำงาน

12. การกำกับติดตามและสอบทาน

- 12.1 คณะกรรมการบริหารต้องทบทวนนโยบายฉบับนี้เป็นประจำทุกปีและเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติหากมีการเปลี่ยนแปลง
- 12.2 หน่วยงานตรวจสอบภายในจะตรวจสอบระบบการควบคุมภายในและกระบวนการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจตามหลักสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ จะ

หรือผลการตรวจสอบร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม และจะรายงานให้ฝ่าย
บริหารและคณะกรรมการตรวจสอบได้รับทราบต่อไป

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2565 เป็นต้นไป



(นายประเสริฐ บุญสัมพันธ์)

ประธานกรรมการ