

บริษัท พีเอ็มซี เลเบิล แมททีเรียลส์ จำกัด (มหาชน)



นโยบายสิทธิมนุษยชน

นโยบายนี้ เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
ซึ่งผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2566

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	1
ขอบเขตการดำเนินการ	1
นิยาม	1
แนวปฏิบัติของนโยบายสิทธิมนุษยชน	2
การประเมินผลและติดตาม	4
การเยียวยา	4
บทลงโทษ	4
ช่องทางการติดต่อ การรับเรื่องร้องเรียน และแจ้งเบาะแส	4

นโยบายสิทธิมนุษยชน

1. บทนำ

บริษัท พีเอ็มซี เลเบิล แมททีเรียลส์ จำกัด (มหาชน) ต่อไปนี้เรียกว่า “บริษัทฯ” และบริษัทย่อย คำนึงถึงความเสมอภาคและเสรีภาพที่เท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ภาษา สีผิว เพศ อายุ การศึกษา สภาวะทางร่างกาย หรือสถานะทางสังคม บริษัทฯ จึงได้ กำหนดให้มีนโยบายสนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยการปฏิบัติต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ชุมชน และสังคมรอบข้างด้วยความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่ละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นและเคร่งครัดไม่ให้อิทธิพลของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การใช้แรงงานเด็ก การคุกคามทางเพศ การเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม เป็นต้น อนึ่ง บริษัทฯ ได้ส่งเสริมให้มีการเฝ้าระวังการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชน โดยจัดให้มีการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และช่องทางในการร้องเรียนสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และดำเนินการเยียวยาตามสมควรแก่กรณี

บริษัทฯ ยึดมั่น และปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และอนุสัญญาหลักด้านสิทธิแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงหลักการชี้แนะด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจ (United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights) หรือ UNGP โดยมีสาระสำคัญของหลักการนี้อยู่บนเสาหลัก 3 ประการ ซึ่งส่วนที่บริษัทฯ ได้นำแนวปฏิบัติมาใช้คือ เสาหลักที่ 2 และ 3 อันได้แก่ การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) การเยียวยา (Remedy) และ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work :ILO) ตลอดจนยึดมั่นการปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ บริษัทฯ กำหนดให้มีการทบทวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบาย และข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนนี้ใช้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมถึง ผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่สนับสนุนและปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้

3. นิยาม

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ตื่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติตามรวมถึง สิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น อิสระในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง สิทธิในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การศึกษา และสิทธิอื่น ๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัย ชนกลุ่มน้อยในชุมชนท้องถิ่น และสิทธิชุมชน โดยทุกคนมีสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้ อย่างเท่าเทียม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

สิทธิพลเมือง (Civil Rights) หมายถึง สิทธิที่ปกป้องบูรณการภาพทางร่างกายและจิตใจของบุคคล ได้แก่ สิทธิในการมีชีวิตรอด สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาส ไม่ถูกทรมาน สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม สิทธิความเป็นส่วนตัว, เสรีภาพในการเดินทาง, สิทธิที่จะลี้ภัย, สิทธิที่จะมีสัญชาติ, เสรีภาพในการแต่งงาน, สิทธิในการครอบครองทรัพย์สิน, เสรีภาพในการนับถือศาสนา เป็นต้น

สิทธิทางการเมือง (Political Rights) หมายถึง สิทธิที่ประกันให้บุคคลสามารถมีส่วนร่วมในชีวิตทางพลเมืองและชีวิตทางการเมืองของสังคมและรัฐ เช่น สิทธิในการมีส่วนร่วมในการบริหารประเทศ สิทธิในการเลือกตั้งอย่างเสรีและเป็นธรรม สิทธิในเสรีภาพการแสดงออกและการชุมนุมโดยสงบ ปราศจากอาวุธ สิทธิในเสรีภาพความคิด มโนธรรมและศาสนา เป็นต้น

สิทธิทางเศรษฐกิจ (Economic Rights) หมายถึง สิทธิในการมีงานทำ ได้เลือกงานอย่างอิสระและได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน การได้รับมาตรฐานการครองชีพอย่างพอเพียง

สิทธิทางสังคม (Social Rights) หมายถึง สิทธิในการได้รับการศึกษา สิทธิในการได้รับหลักประกันด้านสุขภาพ แม่และเด็กต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างเต็มที่ได้รับความมั่นคงทางสังคมมีเสรีภาพในการเลือกคู่ครองและสร้างครอบครัว

สิทธิทางวัฒนธรรม (Cultural Rights) หมายถึง สิทธิในการมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรม, สิทธิที่จะได้รับสิทธิประโยชน์จากการคุ้มครองผลประโยชน์ทางด้านศิลปกรรมและทางวัตถุอันเกิดจากการผลิตทางวิทยาศาสตร์ วรรณกรรม หรือ ศิลปกรรมที่ตนเป็นผู้สร้างสรรค์

เสาหลัก 3 ประการ คือ

- 1. การคุ้มครองสิทธิ (Protect)** หมายความว่า รัฐมีหน้าที่คุ้มครองมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะจากองค์กรของรัฐเองหรือองค์กรภาคธุรกิจ
- 2. การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect)** หมายความว่า บุคคลและองค์กรที่ประกอบธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดหรือขนาดใดก็ตาม ย่อมมีความรับผิดชอบที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน
- 3. การเยียวยา (Remedy)** หมายความว่า การแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชยเมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจต้องมีกลไกในการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ

4. แนวปฏิบัติของนโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จะดำเนินธุรกิจด้วยความ รับผิดชอบอย่างรอบด้าน เพื่อป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการทำงานของบริษัทฯ โดยได้กำหนดแนวปฏิบัติของนโยบายสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. บริษัทฯ ปฏิเสธการจ้างแรงงานเด็ก โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอายุในการจ้างแรงงานตามข้อบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศอย่างเคร่งครัด
2. บริษัทฯ ส่งเสริมการจ้างงานอย่างเป็นธรรม โดยปฏิบัติกับพนักงานและลูกจ้างทุกคน รวมทั้งแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นธรรมและโปร่งใสในทุกสถานที่ปฏิบัติงาน การจ้างงานจะระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่าย มีการกำหนดอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ ระยะเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด วันลา วันหยุดและสิทธิประโยชน์อื่นใดไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนด ตลอดจนให้การคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดาของพนักงานหรือลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ให้สิทธิใน

การลาคลอด รวมระยะเวลาหลังคลอดบุตรและจัดให้ค่าจ้างและ/หรือผลตอบแทนในช่วงการลาคลอด ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งคุ้มครองสิทธิการกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมเมื่อสิ้นสุดการลาคลอด

3. บริษัทฯ ไม่ยอมรับการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานแก่พนักงาน และลูกจ้างจะพิจารณาจากความสามารถของบุคคลและเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย บริษัทฯ ไม่ยอมรับการบังคับใช้แรงงาน แรงงานจากนักโทษ แรงงานทาส และแรงงานในรูปแบบอื่นๆ ที่เป็นการบังคับเพื่อแสวงหาประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งในการดำเนินงาน และในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ และกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ
4. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ตาม ความสมัครใจ การแสดงความคิดเห็น และแสดงออกใด ๆ ที่ไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย และศีลธรรมอันดี
5. บริษัทฯ ส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในบุคคลและทรัพย์สินของบริษัทฯ และ พนักงาน ลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ กิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย มีมาตรการและระบบการป้องกันและเฝ้าระวัง ความเสี่ยงต่อความปลอดภัยโดยให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และข้อบังคับด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ
6. บริษัทฯ ต่อดำเนินการคำนึงและเคารพขุมุ่คความ โดยไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ขัดแย้งกับ การค้ามนุษย์ และการข่มขู่คุกคาม การล่วงละเมิด หรือการใช้ความรุนแรงใด ๆ การล้อเลียนหรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของผู้อื่นในลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา การคุกคามทางเพศที่แสดงออกทาง พฤติกรรมและวาจา รวมถึงลักษณะที่สื่อถึงการล่วงละเมิดทางเพศ หรือทำให้บุคคลหนึ่งเกิดความอับอายทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ อันถือเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
7. บริษัทฯ เคารพสิทธิของชนพื้นเมือง และชนบรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นในทุกพื้นที่ที่ประกอบกิจการ โดยจะยอมรับ คุ้มครอง และส่งเสริมชนบรรมเนียมประเพณีของชนพื้นเมือง มรดกทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม สิทธิดั้งเดิม รวมทั้งมรดกทางวัฒนธรรมของคนพื้นเมือง
8. บริษัทฯ จะพัฒนาระบบและกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ภายในบริษัทฯ และกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และห่วงโซ่อุปทาน เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ประเมินผลกระทบ และกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบ รวมทั้งมาตรการเยียวยาและกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม หรือมีความชอบธรรม หรือได้รับการยอมรับ ทั่วไป นอกจากนี้ ยังจะจัดให้มีการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิ มนุษยชน และการรายงานและเปิดเผยข้อมูลอย่างสม่ำเสมอด้วย
9. บริษัทฯ เปิดรับเรื่องร้องเรียนหรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ทั้งที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัทฯ กิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และ/หรือห่วงโซ่อุปทาน ผ่านช่องทาง การร้องเรียนบนเว็บไซต์บริษัทฯ www.pmclabel.com และจะให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่ร้องเรียนหรือ รายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ตามมาตรการคุ้มครองที่ระบุในจรรยาบรรณบริษัทฯ
10. บริษัทฯ จะปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการสอดส่องดูแล ไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน อีกทั้งจะสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนแก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัทฯ กิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และห่วงโซ่อุปทาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

11. บริษัทฯ จะดำเนินการทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชน เป็นประจำทุกปีหรือเมื่อมีเหตุการณ์สำคัญ เพื่อให้นโยบายมีความสอดคล้องกับหลักกฎหมาย หลักปฏิบัติสากล และ/หรือสภาพแวดล้อมทางธุรกิจอยู่เสมอ
12. บุคคลที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ถือเป็น การกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัทฯ และนโยบายฉบับนี้ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบของบริษัทฯ และหากการกระทำนั้นเข้าข่ายเป็นความผิดทางกฎหมายอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

5. การประเมินผล และติดตาม

บริษัทฯ จะสังเกตเห็นถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของมนุษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกัน บริษัทฯ จะมีการดำเนินการตรวจสอบประเมิน และติดตามสถานะด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุความเสี่ยงและป้องกัน ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันเกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจ ของบริษัทฯ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก

6. การเยียวยา

บริษัทฯ จะดำเนินการให้การเยียวยาโดยกลไก การรับเรื่องร้องทุกข์ ซีแอนด์ แก๊ซ ฟันฟู ซดเซย บรรเทาความเสียหาย เมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เนื่องมาจากการประกอบธุรกิจหรือ หากเป็นกระบวนการอื่นที่บริษัทฯ สามารถมีส่วนร่วม ช่วยเหลือในกระบวนการหรือวิธีการยุติธรรม ถึงแม้ว่าไม่ได้เป็นผลจากการกระทำจากการประกอบธุรกิจก็ตาม

7. บทลงโทษ

บริษัทฯ จะสืบสวน ลงโทษผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งการที่ทำให้ผู้อื่นอับอาย เสียสุขภาพ สุขภาพจิต โดยพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบบริษัทฯ และอาจได้รับโทษตามกฎหมาย

8. ช่องทางการติดต่อ การรับเรื่องร้องเรียน และแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางในการติดต่อสำหรับผู้มีส่วนได้เสีย ในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ รวมถึงแจ้งเบาะแสในกรณีที่พบเห็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือจริยธรรมธุรกิจของบริษัทฯ หรือในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยสามารถแจ้งมาที่เลขานุการบริษัทตามช่องทางดังนี้

บริษัท พีเอ็มซี เลเบล แมททีเรียลส์ จำกัด (มหาชน)
30/28 หมู่ 2 ตำบลโคกขาม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000
ผ่านทาง E-mail : whistleblower@pmclabel.com
โทรศัพท์ T: (+66) 03 445 2000 โทรสาร (ถ้ามี) : 034-452019

ทั้งนี้ ข้อมูลผู้ติดต่อจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะนำคำถาม ข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ประสานต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง และสรุปผลเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทต่อไป

เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันจึงประกาศใช้ นโยบายสิทธิมนุษยชน ตั้งแต่วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2568

ชก พีเอ็มซี เลเบิล แมททีเรียลส์ จำกัด (มหาชน)



**(นายอัททพจน์ หิรัญบุรณะ)
ประธานกรรมการบริษัท**