



MSC-P17/2568

นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญต่อการเคารพในหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องตามหลักสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับหลักสิทธิมนุษยชน โดยการปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรด้วยความเคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาศักยภาพพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทจึงได้มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนในองค์กร นำไปปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ บริษัทได้ขยายขอบเขตความรับผิดชอบของการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) โดยการจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ด้วยวิธีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อช่วยทำให้บริษัทได้ทราบถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องของตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท และจัดวางกลไกป้องกัน บรรเทาผลกระทบ ตลอดจนเยียวยากรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรายละเอียดเป็นไปตามคู่มือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท

คำนิยาม

บริษัท หมายถึง บริษัท เมโทรซิสเต็มส์คอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน)

บริษัทย่อย หมายถึง บริษัท เมโทรคอนเนค จำกัด และ บริษัท เมโทรโปรเฟสชันแนลโปรดักส์ จำกัด

บริษัทร่วม หมายถึง บริษัท เอชไอเอส เอ็มเอสซี จำกัด

สิทธิมนุษยชน หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น อิสระในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง

ผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องหรืออาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท ไม่ว่าจะ เป็นผลกระทบในเชิงบวกหรือเชิงลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า รวมถึงสังคมและชุมชนรอบบริษัท เป็นต้น

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยอาจเป็นการเพิ่มภาระหรือให้สิทธิประโยชน์ที่ไม่เท่าเทียมกัน รวมถึงการปฏิบัติและการดูแลที่เหมือนกัน แต่ส่งผลให้บุคคลบางคนหรือกลุ่มบุคคลบางกลุ่มเสียเปรียบกว่า ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

การล่วงละเมิด หมายถึง การแสดงความคิดเห็นหรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนาหรือเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย เช่น การล่วงละเมิดทางเพศ การรวมกลุ่มประณามว่าร้าย หรือการข่มเหงรังแก เป็นต้น

แรงงานเด็ก หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานที่มีลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานตามที่กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานกำหนด

การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือการบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ เป็นผลให้บุคคลนั้นทำงานอย่างไม่เต็มใจหรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

การค้ำมนุษย์ หมายถึง การจัดหา การขนส่ง การส่งต่อ การจัดให้อยู่อาศัยหรือรับไว้ซึ่งบุคคล ด้วยวิธีการขู่เข็ญ ใช้กำลัง บังคับด้วยวิธีอื่นใด เพื่อบังคับให้ใช้แรงงานหรือแสวงหาประโยชน์ทางเพศในเชิงพาณิชย์

แนวการปฏิบัติ

บริษัทมีแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกการดำเนินการต่างๆ ของบริษัท ดังต่อไปนี้

1. บริษัทให้ความสำคัญและตระหนักถึงการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้หนึ่งผู้ใด และไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่นทั้งทางกายและวาจา

2. บริษัทได้กำหนดให้มีการจ้างแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีการจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย แรงงานที่ไม่ได้รับอนุญาต หรือ แรงงานเด็กที่มีอายุไม่ถึงเกณฑ์ รวมถึงไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ

3. บริษัทได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมถึงสิทธิในการใช้วันลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

4. บริษัทได้กำหนดให้การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ให้มีความเป็นธรรมและไม่น้อยกว่าหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

5. บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่ม การสมาคม หรือการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน สวัสดิการ และสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

6. บริษัทได้จัดให้มีการบริหารจัดการการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสีย โดยไม่กระทำการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลหรือแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจากข้อมูล การเก็บข้อมูล การเปิดเผยข้อมูล หรือการนำข้อมูลของผู้อื่นไปใช้ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล เว้นแต่เป็นการกระทำตามที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบของบริษัท

7. บริษัทได้จัดให้มีการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในองค์กรตามมาตรฐานและวิธีการที่กำหนด

8. บริษัทได้ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจและป้องกันการคุกคาม การใช้ความรุนแรง หรือการกระทำใดๆ ที่เข้าข่ายเป็นการค้ำมนุษย์ รวมถึงสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบให้ทราบตามระเบียบการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนของบริษัท

9. บริษัทได้กำหนดกระบวนการติดตามกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจของบริษัทรวมถึงการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านช่องทางแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน เพื่อป้องกันไม่ให้ไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีการรายงานผลการติดตามให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ นอกจากนี้ บริษัทยังมีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และมีมาตรการแก้ไขเยียวยาแก่ผู้เสียหาย เพื่อบรรเทาผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

การแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

บริษัทได้กำหนดแนวทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนจากการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยรายละเอียดเป็นไปตามระเบียบการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนของบริษัท

การทบทวนนโยบาย

บริษัทจะดำเนินการทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้นโยบายดังกล่าว มีความสอดคล้องถูกต้องตามข้อกำหนดและข้อบังคับทางกฎหมาย

นโยบายสิทธิมนุษยชนนี้ได้ผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการคณะกรรมการบริษัท มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 สิงหาคม 2562 เป็นต้นมา ทั้งนี้ บริษัทได้มีการทบทวนทุกปี โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2568 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 ได้มีมติให้มีผลบังคับใช้ต่อไป

ลงชื่อ

สรวิชัย ศรีสุพรพงศ์
(นายสรวิชัย ศรีสุพรพงศ์)
ประธานกรรมการบริษัท