

สิทธิมนุษยชน

บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสนับสนุนการเคารพสิทธิดังกล่าวและเสรีภาพ โดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสัญชาติ ศาสนา สีผิว อายุ เพศ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ ความพิการทางร่างกาย หรือสถานภาพการสมรส และอนุญาตการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง บริษัทไม่อนุญาตให้มีแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และดำเนินมาตรการป้องกันการทารุณกรรม การทารุณทางเพศ และข้อจำกัดทางร่างกายและจิตใจ

นโยบายสิทธิมนุษยชน

นับตั้งแต่ก่อตั้งในปี 2530 บริษัทได้กำหนดให้ "หัวใจในการให้ความสำคัญกับพนักงาน" เป็นหนึ่งในเสาหลักของปรัชญาการบริหาร นอกจากนี้ ในปี 2552 ทางบริษัทได้กำหนด "จรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ" ที่สอดคล้องตามมาตรฐาน RBA โดยเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของวงการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างประเทศ

ในปี 2554 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้รับรอง "หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน" อย่างเป็นทางการ และแต่ละประเทศได้นำไปจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติของตน บริษัทต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีข้อผูกพันในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยประเมินผลกระทบที่มีต่อสิทธิมนุษยชนและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท และกำหนดกรอบการทำงานเพื่อป้องกัน บรรเทา รับผิดชอบและชี้แจงในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน (การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน)

บริษัทได้จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชนขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งปฏิบัติตามความรับผิดชอบต่อสังคมในการสร้างห่วงโซ่คุณค่าที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และขอปฏิญาณว่าจะสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้

1. ข้อผูกพันในการเคารพสิทธิมนุษยชน (Commitment to Respect Human Rights)

บริษัทจะเคารพสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนมีมาแต่กำเนิด ผ่านกิจกรรมทั้งหมดขององค์กร โดยกำหนดแนวปฏิบัติที่ระบุนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรมและนำไปบรรลุไว้ในแผนกิจกรรมภายในบริษัท นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้จะมีการทบทวนและปรับปรุงเป็นประจำ เพื่อคงความยืดหยุ่นในการรับมือกับปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นใหม่

2. ขอบเขตของการนำนโยบายมาใช้บังคับ (Scope of policy)

นโยบายนี้ใช้กับพนักงานบริษัททุกคน พนักงานของบริษัทย่อยและบริษัทในเครือ พนักงานของผู้รับเหมา พนักงานของผู้รับจ้าง ตลอดจนพนักงานที่ทำงานในสถานที่ของ บริษัท หรือทำงานให้แก่บริษัท เราคาดหวังว่าพันธมิตรทางธุรกิจทั้งหมด (ลูกค้า และคู่ค้า) จะมีความเข้าใจเห็นด้วย และให้ความร่วมมือกับนโยบายสิทธิมนุษยชนนี้

3. ความรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่ (Responsibility and authority)

คณะกรรมการความยั่งยืนซึ่งประกอบด้วยประธานและกรรมการที่รับผิดชอบ มีหน้าที่รับผิดชอบต่อในการกำกับดูแลเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินกิจกรรม และการทบทวนด้านสิทธิมนุษยชน

4. การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และหลักจรรยาบรรณ (Compliance with Laws, Regulations and Code of Conduct)

บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายในประเทศและตามมาตรฐานสากล ในกรณีที่มีความขัดแย้งกันบริษัทจะแสวงหาวิธีการในการดำเนินการตามบรรทัดฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน

5. การระบุความเสี่ยงและการประเมินผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน (Identify and Human Rights Impact Assessment)

บริษัทระบุความเสี่ยงและประเมินผลกระทบของการดำเนินงาน ผลิตภัณฑ์ และบริการของบริษัท บริษัทในเครือ ตลอดจนห่วงโซ่อุปทานทั้งหมดซึ่งรวมถึงต่างประเทศ ที่มีต่อสิทธิมนุษยชน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

6. การดำเนินการแก้ไข (Corrective Action)

กรณีที่มีการระบุถึงผลกระทบเชิงลบจากกิจกรรมขององค์กร บริษัทจะดำเนินการป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่ในการอบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

7. การสื่อสาร (Communication)

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทจัดให้มีการประชุมประสานงานระหว่างฝ่ายวางแผน ทรัพยากรบุคคล แรงงาน จัดซื้อ ฯลฯ ในส่วนของภายนอกองค์กร บริษัทจะดำเนินการพูดคุยและหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงองค์กรที่เป็นบุคคลที่สาม

8. การเยียวยา (Remedy)

บริษัทจะดำเนินการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพในกรณีที่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการ ไม่ว่าจะเป็นการก่อให้เกิด (Cause) ส่งเสริม (Contribute) หรือเชื่อมโยงโดยตรง (Directly Linked) กับผลกระทบเชิงลบ

หากไม่แน่ชัดว่ามีความเชื่อมโยงโดยตรงหรือไม่ บริษัทจะประสานงานให้พันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้าดำเนินการตามความเหมาะสม

9. กลไกการร้องเรียน (Grievance Mechanism)

บริษัทกำหนดขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนภายในและภายนอกบริษัทอย่างเหมาะสม และการเยียวยาที่เป็นรูปธรรม

บริษัทจัดตั้งหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนในฝ่าย ESG

10. ความโปร่งใสและการรายงาน (Transparency and Reporting)

แผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี งบประมาณ ความคืบหน้า และผลการประเมินตนเอง จะมีการรายงานต่อคณะกรรมการบริหารโดยกรรมการผู้รับผิดชอบ นอกจากนี้จะมีการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านทางเว็บไซต์เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเพื่อให้สามารถประเมินมาตรการแก้ไขและติดตามกระบวนการต่าง ๆ ได้

ในปีที่ผ่านมา บริษัทไม่ได้รับการร้องเรียน หรือรายงานในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งจากกิจกรรมของบริษัท การดำเนินธุรกิจ ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน