



นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท อิทริทรี ไนซ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

นโยบายฉบับนี้ได้รับการทบทวนในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568

นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัทยึดมั่นต่อการดำเนินธุรกิจโดยให้เคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม ให้ครอบคลุมถึงของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท และให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน บริษัทตระหนักความสำคัญของการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ตามหลักมาตรฐานสากล และข้อกำหนดกฎหมายในทุกประเทศที่ประกอบธุรกิจ รวมถึงมุ่งมั่นการดำเนินงานตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights :UDHR) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact) หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Organization: ILO)

นิยาม

สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึง ความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และ ตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ สิทธิมนุษยชน รวมถึง สิทธิในการดำรงชีวิตและ เสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรวมกลุ่มกัน สิทธิในการทำงาน การศึกษา และอื่นๆ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิต่างๆ เหล่านี้โดยเท่าเทียมไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

บริษัท หมายถึง บริษัทอิทธิฤทธิ์ โนซ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกระดับของบริษัท

คู่ค้าธุรกิจ/พันธมิตรธุรกิจ หมายถึง องค์กร หรือกลุ่มบุคคลที่ตกลงทำงานร่วมกับบริษัทฯ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน หรือเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ และเป็นความร่วมมือในลักษณะที่เป็นทางการ เพื่อจุดมุ่งหมาย หรือจุดประสงค์เฉพาะเจาะจง

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทาง ร่างกาย เชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ภาษา ศาสนาหรือสถานะอื่นใด โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกัน และถูกรักษาไม่ให้อื่นล่วงละเมิดได้

ความหลากหลาย หมายถึง ความหลากหลายทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคล

การล่วงละเมิด / การคุกคาม หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจหรือก่อให้เกิดความผิดหรือความอับอาย แก่ผู้อื่นโดยคำพูดหรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ คุกคาม ข่มเหง ทำให้ผู้ถูกรังแกรู้สึกอับอาย เตือนร้อนรำคาญ หรือ ลำบากใจ หรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่หรือไม่เป็นมิตร

การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูดสยดสา และการใช้ทำให้รวมไปจนถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ และต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ถูกรกระทำเป็นหลัก การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกรกระทำรู้สึกอับอาย เป็นการล่วงเกินความเป็นส่วนตัว และไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น

แรงงานบังคับ หมายถึง แรงงานบังคับหรือแรงงานที่จำต้องทำ งานหรือบริการที่บังคับให้ทำเพื่อเป็นการลงโทษ โดยที่บุคคลเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย หรือการทรมานทางเพศ อาจถูกกักขัง หรือเป็นแรงงานขัดหนี้

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งอันเนื่องจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัททุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ โดยรวมถึง

- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
- การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจกำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนอื่นใด แก่คู่ธุรกิจ ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้

แนวปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กร และเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม จะได้รับการปฏิบัติ และเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

1. การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect for Human Rights)

1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (Civil and Political Rights)

- 1) ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง และการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างได้อย่างเท่าเทียม
- 2) ไม่กระทำการใด ๆ ที่อาจสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ คุกคาม ข่มเหง หรือไม่เป็นมิตร รวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
- 3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่รบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นก่อให้เกิด ความเดือดร้อนรำคาญ

- 4) ไม่กระทำการใด ที่ผิดศีลธรรม หรือ เป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อบุคคลอื่น การกระทำความผิดกล่าวครอบคลุมถึงการข่มขู่ คุกคาม การลวนลาม อนาจาร หรือการล่วงเกินทางเพศไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำก็ตามในลักษณะส่อไปในทางล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญ อับอาย เสียหน้า หรือบั่นทอนกำลังใจ
 - 5) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือ เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองซึ่งถือเป็นสิทธิและความคิดเห็นส่วนบุคคล ทั้งนี้ จะต้องไม่อ้างนามบริษัทฯ และไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใด ๆ ทางการเมือง
- 1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Economic, Social and Cultural Rights)
- 1) จัดให้บุคลากรมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด
 - 2) จัดให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุด พักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ
 - 3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติกิจกรรมวัฒนธรรมและความ เชื่อทางศาสนา

2 การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices Guideline)

1. **การค้ามนุษย์ และแรงงานบังคับ (Human Trafficking and Forced Labour)** ห้ามการค้ามนุษย์ หรือการใช้อำนาจโดยมิชอบบังคับใช้แรงงาน ในทุกรูปแบบงาน หรือบริการทุกชนิดซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใด ๆ ได้แก่ พนักงานผู้รับเหมา พนักงานของผู้รับเหมา โดยการใช้ข่มขู่ โทษ และบุคคลดังกล่าวมีได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ ไม่บังคับใช้ แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช่ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ การไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึงไม่เรียกเก็บเงิน หรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงาน เป็นต้น
2. **แรงงานเด็ก (Child Labour)**
 - 1) ไม่จ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ
 - 2) ไม่จ้างแรงงานเด็ก ให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย ตามที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนดไว้ รวมถึงการที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการ หรือการศึกษาภาคบังคับ
 - 3) ไม่จ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด
3. **การไม่เลือกปฏิบัติ และการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน (Zero Tolerance for Discrimination and Equal Remuneration)**
 - 1) ห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคคลกรไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงการทำให้เกิด ความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน
 - 2) ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศภาวะชาติพันธุ์ ความพิการ ศาสนา หรือสถานะสมรส โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร
 - 3) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ กฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนด และไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่ เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

- 4) จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
 - 5) พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติโดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
 - 6) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
 - 7) เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
 - 8) กระบวนการโน้มน้าวต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และไม่เลือกปฏิบัติ
 - 9) การให้ออกจากงานนั้นต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมินหรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงาน ที่มีระดับการลงโทษโดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยจากแพทย์ หรือด้วยสาเหตุใด ๆ ที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ
4. สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ (Freedom of Association)
- 1) การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยสงบและปราศจากอาวุธ
 - 2) การรวมตัวกันต้องกระทำโดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า
 - 3) ไม่กระทำการใด ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกัน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้น กระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือป้องกัน มิให้กระทำผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณ
 - 4) เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ รวมถึงการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้านอื่น ๆ เพื่อความก้าวหน้าทางสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. การแจ้งเบาะแส ให้เป็นไปตามนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ตามคู่มือพนักงาน และคู่มือการปฏิบัติของคู่ค้า