



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
บริษัท น้ำมันพืชไทย จำกัด (มหาชน)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท น้ำมันพืชไทย จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชน เป็นหลักปฏิบัติร่วมกันในการดำเนินธุรกิจ ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อาทิ พนักงาน ชุมชน สังคม ลูกค้า และคู่ค้าทางธุรกิจในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท รวมถึงสิทธิในทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

บริษัทจึงประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ตามหลักการของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) ให้ผู้บริหารและพนักงาน ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัท เป็นไปด้วยความรอบคอบระมัดระวัง ไม่กระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการละเมิดหรือกระทบต่อสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงไม่ส่งเสริมหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

นโยบายฉบับนี้ให้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท การดำเนินงานของลูกค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ ในห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่การจัดซื้อ การผลิตสินค้า การกระจายสินค้าและโลจิสติกส์ นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงผู้ให้บริการ การจัดจ้างภายนอก การดำเนินโครงการปรับปรุง การสร้างธุรกิจใหม่ รวมถึงการรวบรวมและซื้อกิจการ ทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

- สิทธิมนุษยชน เป็นสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมี คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล ให้เกียรติด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม เคารพความหลากหลาย ไม่แบ่งแยกความแตกต่าง ปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามในทุกรูปแบบ ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมทั้งทางร่างกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ ถิ่นกำเนิด สีผิว ศาสนา อายุ เพศ อัตลักษณ์และรสนิยมทางเพศ ภาษา การศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง การแสดงออกทางความคิด หรือสถานะทางสังคมอื่นใด โดยได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หลักสิทธิมนุษยชนสากล และสนธิสัญญาระหว่างประเทศ
- สิทธิด้านแรงงาน บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ภายใต้ข้อตกลงการจ้างงานที่เป็นไปตามกฎหมาย
 - ไม่ใช่แรงงานบังคับ หรือแรงงานในทุกรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ และหลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมใด ๆ ที่เชื่อมโยงกับการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ

- ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
 - ไม่มีการบังคับให้ทำงานเกินเวลาโดยพนักงานไม่ยินยอม
 - ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะสาเหตุจากการตั้งครรภ์ รวมทั้งจัดให้พนักงานที่ตั้งครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
 - ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและมีความปลอดภัย
 - ส่งเสริมสิทธิของผู้พิการ (Rights of persons with disabilities) และการจ้างงานผู้พิการให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานผู้พิการ
 - ส่งเสริมความเท่าเทียมและความเป็นธรรม โดยกำหนดค่าตอบแทนให้พนักงานทุกคนบนพื้นฐานของความสามารถ คุณสมบัติ และผลงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือปัจจัยอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
 - ไม่มีการละเมิด หรือข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ รวมถึงการลงโทษที่เป็นการทารุณ หรือการใช้ความรุนแรงต่อร่างกายหรือจิตใจพนักงาน ตลอดจนป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่น
3. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมถึงการเคารพสิทธิของพนักงาน สิทธิผู้บริโภค ลูกค้า สิทธิคู่ค้า และสิทธิของชุมชน โดยปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
 4. บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงานนั้นๆ และเปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งกำหนดและเปิดเผยการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้
 5. บริษัทสนับสนุนการใช้สิทธิเสรีภาพของพนักงานในการแสดงความคิดเห็นผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง
 6. บริษัทให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้แนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เป็นหลักในการทำงานร่วมกันด้วยความระมัดระวังเพื่อป้องกันความเสี่ยง และไม่ก่อให้เกิดการละเมิดต่อบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน

7. บริษัทมีมาตรการบริหารจัดการ ติดตาม และตรวจสอบ การใช้แรงงานและการจ้างงานลูกจ้างของ บริษัท และคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการเคารพและปฏิบัติตามหลักการ ด้านสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบรับทราบ โดยพนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือ ในการตรวจสอบข้อเท็จจริง
8. บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยง ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทต่อผู้มีส่วนได้เสียที่ เกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยมีแนวทางการป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ที่เกิดหรืออาจเกิดจากการประกอบธุรกิจ โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความ เสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
9. บริษัทสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง เคารพ และเยียวยาด้านสิทธิ มนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดย มีการสื่อสาร เผยแพร่นโยบาย สร้างความรู้ความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดำเนินธุรกิจอย่างมี คุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชนตาม แนวนโยบายนี้
10. บริษัทไม่ยอมรับการกระทำที่ไม่เหมาะสมและผิดจริยธรรม การล่วงละเมิด การคุกคาม หรือการเลือก ปฏิบัติในทุกรูปแบบ ผู้กระทำผิดจะถูกลงโทษการทางวินัยอย่างเด็ดขาด เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรม
11. บริษัทจัดให้มีช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน รวมถึงการ เก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ ตาม “ระเบียบการร้องเรียน” ที่เปิดเผยไว้ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียสามารถสะท้อนปัญหา โดยการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน หากพบเห็นเหตุการณ์ หรือการกระทำที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีกระบวนการตรวจสอบข้อร้องเรียน มาตรการ บรรเทาแก้ไขผลกระทบ และการเยียวยาอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2567 เป็นต้นไป



(ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์)

ประธานกรรมการ