

## นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)  
(ฉบับวันที่ 9 ธันวาคม 2563)

## นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัทเดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินกิจการโดยยึดถือหลักสิทธิมนุษยชน บริษัทมีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนโดยใช้แนวทางหลักการสากลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่หลักจรรยาบรรณแห่งแนวร่วมประชาคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (RBA) และ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ (ILO) เข้าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของบริษัทฯ และจัดทำนโยบายนี้ตามกรอบ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGP) ขององค์การสหประชาชาติ โดยบริษัทจะยึดมั่นในการปกป้อง เคารพ และเยียวยาบุคลากรของบริษัทฯ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจ รวมทั้งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นกลุ่มเปราะบางตามนิยามของบริษัทฯ ในทุก ๆ กระบวนการของธุรกิจ ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการดำเนินการ ตรวจสอบ หลีกเลี่ยง และไม่เพิกเฉยต่อการการละเมิดในด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในองค์กร รวมถึงในบริบททางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง



นายแจ๊คกี้ จาง

ประธานบริหาร

และประธานคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน

## วัตถุประสงค์ (Objectives):

1. เพื่อให้คณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร และบุคลากรของบริษัทฯ และบริษัทย่อยทุกระดับของบริษัทฯ ทุกระดับ ต้องเคารพ หลีกเลี่ยง ไม่ส่งเสริม และไม่เพิกเฉยต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น
2. เพื่อให้บุคลากรของบริษัทฯ และผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ได้รับทราบสิทธิ หน้าที่ ขอบเขต รวมทั้งช่องทางการสื่อสารด้านสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมบทบาทในการปกป้อง หลีกเลี่ยง ไม่ส่งเสริม และไม่เพิกเฉยต่อการละเมิดต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดทั้งห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทฯ
3. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรในการดำเนินธุรกิจร่วมกันด้วยการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการดูแลกลุ่มเปราะบาง

## ขอบเขต (Scope):

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการของบริษัทฯ 3 กลุ่มหลักดังนี้

1. **ภายใน** : กรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ทุกระดับ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “บุคลากรของเดลต้า” หรือ “บุคลากรของบริษัทฯ”)

2. **ภายนอก** : ผู้ขายสินค้าหรือบริการ ตัวแทน ตัวกลาง ผู้รับจ้างอิสระ ที่ปรึกษา คู่ค้า คู่แข่ง เจ้าหนี้ หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจ”)

3. **กลุ่มเปราะบาง** : ในที่นี้ให้หมายถึง “เด็ก” ซึ่งตามนิยามขององค์การยูนิเซฟ หมายถึงผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ (โดยต่อไปนี้จะเรียกว่า “เด็ก” หรือ “กลุ่มเปราะบาง”) “ขนาดที่ตีความ” ในพันธกิจของเดลต้า เป็นเครื่องกำหนดทิศทางการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจ การกำหนดกิจกรรม และการจัดการความสัมพันธ์ของเดลต้า เพื่อลดผลกระทบในระยะยาวที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิต่อชนรุ่นหลังในอนาคต บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินการให้ผลิตภัณฑ์และกระบวนการที่เกี่ยวข้องฉลาดขึ้นและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้นเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดกับเด็ก อาทิ ความเปราะบางด้านเทคโนโลยี การด้อยสิทธิในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และผลกระทบด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง

## นิยาม

“บริษัทฯ” หมายถึง บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

“กลุ่มเปราะบาง” (Vulnerable Group) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อาจเกิดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนได้จากกฎการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยในนโยบายนี้ให้หมายถึงเด็ก

“เด็ก” หมายถึง บุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ในนโยบายนี้จึงให้หมายรวมถึง ทารก และเด็กเล็ก ไม่ว่าจะมีความเป็นพลเมืองของประเทศหรือท้องถิ่นที่บริษัทฯ ดำเนินกิจการหรือกิจกรรมอยู่หรือไม่ก็ตาม

## บทบาทและความรับผิดชอบ

**ประธานบริหาร** มีหน้าที่และรับผิดชอบในการกำหนดให้มี นโยบาย กรอบปฏิบัติ การส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อสื่อสารไปยังบุคลากรของเดลต้า ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ รวมทั้ง ทบทวนให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ สภาพธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับและข้อกำหนดของกฎหมายต่างๆ เป็นต้น

**คณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน** มีหน้าที่ประสานงานให้คณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบาย ประเมินความเสี่ยงและกำกับดูแลให้บริษัทฯ มีระบบที่สนับสนุนการพิทักษ์สิทธิมนุษยชน รวมถึงไม่เพิกเฉยต่อการละเมิดในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารและบุคลากรของบริษัทฯ ได้ตระหนักและมีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามแนวทางในนโยบายนี้ ตลอดจนกำหนดแนวทางการเยียวยาและแต่งตั้งคณะกรรมการในกรณีพิพาทที่พิสูจน์ได้ว่าบริษัทฯ หรือ บุคลากรของบริษัทฯ ได้ทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ร้องเรียนใดๆ จริง อีกทั้งยังมีหน้าที่แสวงหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดซ้ำทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา ทั้งนี้ให้คณะกรรมการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อประธานบริหารอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีแม้จะไม่มีกรณีการละเมิดใดๆ เกิดขึ้นก็ตาม เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน หรือปรับปรุงแก้ไขนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติให้เหมาะสมต่อไป

**คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง** มีหน้าที่ระบุและรวบรวมความเสี่ยงตลอดจนผลกระทบเรื่องสิทธิมนุษยชนจากช่องทางและหน่วยงานต่างๆ และนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นประจำทุกปี

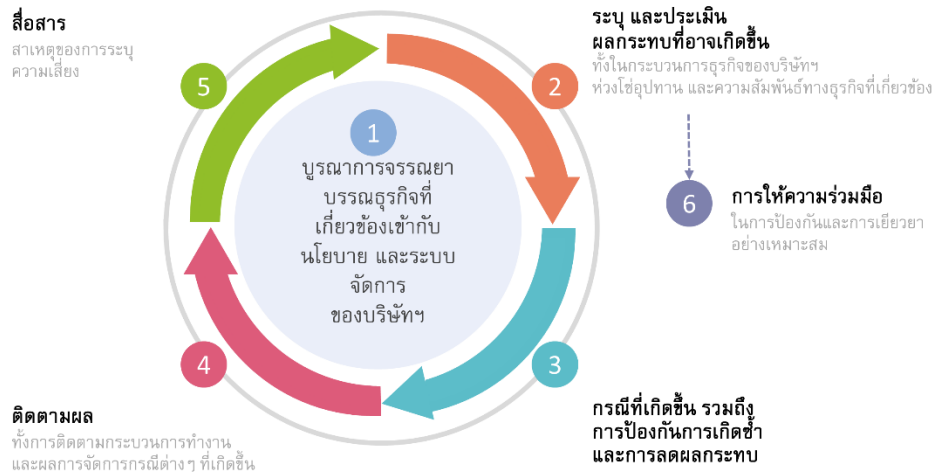
**หัวหน้างานฝ่ายตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่และรับผิดชอบในการตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามนโยบาย แนวปฏิบัติ อำนาจดำเนินการ ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมาย ข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อให้มั่นใจว่ามีระบบควบคุมที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น และประสานงานกับคณะกรรมการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนเพื่อดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในนโยบายนี้ต่อไป

**คณะดำเนินการและส่วนงานแรงงานสัมพันธ์** มีหน้าที่ตรวจสอบ รวบรวมข้อมูล หลักฐาน ให้ข้อมูลและประสานงานที่จำเป็นต่อการดำเนินการทางวินัย และการดำเนินการทางกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของบริษัทฯ ที่เหมาะสมจะได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะดำเนินการเป็นคราวๆ แล้วแต่กรณีที่ร้องเรียน โดยมีฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และ/หรือ คณะดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคม ฝ่ายกฎหมายของบริษัทฯ ให้แนวทางในการตรวจสอบรวบรวมเอกสารและจัดบันทึกการดำเนินการในกรณีที่เป็นการละเมิดและการฝ่าฝืนกฎหมายตามลำดับ

**คณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย หรือตัวแทนคณะทำงานที่ได้รับมอบหมาย** มีหน้าที่ติดตามรวบรวม ข้อกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติและแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนจากองค์กรที่ได้รับการยอมรับ ประเด็นที่อยู่

ในความสนใจของสังคมและภาคสาธารณะ ผลการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนจากช่องทางต่างๆ นำเสนอต่อคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นประจำทุกปี

**บุคลากรของเดลต้า** มีหน้าที่รับทราบและทบทวนนโยบายนี้อยู่เสมอ ทั้งไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท รวมทั้งเผยแพร่นโยบายนี้ให้ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจที่มีส่วนในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของตน ทั้งนี้บุคลากรของบริษัท จะอ้างว่าไม่ทราบนโยบายนี้เพื่อให้พ้นจากความรับผิดชอบไม่ได้



เดลต้า ประยุกต์ใช้แนวทางการตรวจสอบรอบด้านของคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) ในการดำเนินการเรื่องสิทธิมนุษยชน

## นโยบายสิทธิมนุษยชน

### 1. ด้านแรงงาน

- 1.1) บริษัทฯ จะให้เสรีภาพในการเลือกงาน แก่บุคลากรของบริษัทฯ บริษัทฯ จะไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานชั่วคราว แรงงานทาส หรือการค้ามนุษย์ งานทั้งหมดต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ
- 1.2) บริษัทฯ จะหลีกเลี่ยงการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งอาจก่อให้เกิดการคุกคามสิทธิ สุขภาพ และความปลอดภัยต่อเด็ก โดยบริษัทฯ จะปกป้องมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทานไม่ว่าในทางใด
- 1.3) บริษัทฯ จะจัดการชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมถูกต้องตามข้อกำหนด กฎหมายและจรรยาบรรณธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

- 1.4) บริษัทฯ จะหลีกเลี่ยงการใช้แรงงานข้ามชาติซึ่งเป็นแรงงาน “ไม่ขึ้นทะเบียน” (irregular หรือ unregistered) หรือ แรงงานที่ “ไม่มีเอกสาร” (undocumented) ในขณะเดียวกัน บริษัทฯจะไม่ยึดเอกสารสำคัญของพนักงาน อาทิ พาสปอร์ต บัตรประจำตัวประชาชน รวมทั้งเอกสารราชการอื่นๆ
- 1.5) บริษัทฯ จะพิจารณาค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรของบริษัทฯ อย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ และไม่เอื้อผลประโยชน์โดยมิชอบโดยอาศัยเพศโดยกำเนิด การแสดงออกทางเพศสภาพหรือรสนิยมทางเพศ อายุ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ ความเห็นด้านการเมือง ความทุพพลภาพ และสถานะทางเศรษฐกิจเป็นเกณฑ์ในการประเมิน โดยห้ามมิให้มีการลงโทษโดยการปรับเงินตลอดจนการลงโทษด้านการเงินอื่นๆ รวมทั้งการยึดคืนค่าจ้าง
- 1.6) บริษัทฯ จะปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรมต่อบุคลากรของบริษัทฯ โดยปราศจากการใช้ความรุนแรงในที่ทำงานการหรือซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานของบุคคลนั้น โดยรวมหมายถึง การล่วงละเมิดทางเพศ การข่มเหงทางเพศ การลงโทษรุนแรง การขู่เชิญทางร่างกายและจิตใจ การทำร้ายร่างกาย การข่มขู่ การรังแก การกลั่นแกล้ง หรือการข่มเหงด้วยวาจา
- 1.7) บริษัทฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรของบริษัทฯ มีเสรีภาพในการสมาคมกับกลุ่มกิจกรรมหรือกลุ่มทางความคิดใดๆ ที่ดำเนินกิจกรรมโดยไม่ขัดต่อจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และไม่เกิดผลกระทบต่อภาพลักษณ์หรือผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของบริษัทฯ อย่างไรก็ตามหากบุคลากรของบริษัทฯ มีการรวมกลุ่มหรือสมาคมกับกลุ่มทางการเมืองให้ถือเป็นการตัดสินใจตามสิทธิส่วนบุคคล เนื่องจากบริษัทฯ ไม่มีนโยบายให้การสนับสนุนหรือเกี่ยวข้องทางการเมืองไม่ว่าในระดับใด
- 1.8) บริษัทฯ จะให้ความมั่นคงในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรของบริษัทฯ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยให้บุคลากรของบริษัทฯ มีโอกาสในการทำงานในสายงานอื่น พร้อมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของบริษัทฯ อาทิ ความชำนาญเฉพาะด้าน ความชำนาญด้านภาษา อบรมการฝึกอาชีพ การเปิดรับสมัครงานภายใน ฯลฯ เป็นต้น
- 1.9) อาศัยความตามพระราชบัญญัติการป้องกันการค้าทาสยุคใหม่ ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) ของเครือสหราชอาณาจักร และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 แก้ไขเพิ่มเติม 2562 บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และเครือบริษัท (ซึ่งในนโยบายนี้เรียกรวมว่า “เดลต้า”) จะจัดให้มีการตรวจสอบรอบด้านและดำเนินการใดๆ ที่จำเป็นเพื่อป้องกันมิให้เกิดการค้ามนุษย์ทั้งในกระบวนการธุรกิจและห่วงโซ่อุปทาน ทั้งนี้บริษัทฯจะเปิดเผยความคืบหน้าในการจัดการเรื่องดังกล่าวต่อสาธารณชนเป็นประจำทุกปี

## 2. ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

- 2.1) บริษัทฯ จะดำเนินงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในอาชีพตามหลักสุขศาสตร์อุตสาหกรรมโดยจัดให้มีการดูแลสุขภาพอนามัยของสถานที่ทำงาน อาหาร น้ำดื่ม รวมถึงสุขภาวะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมี

คณะทำงานรวมถึงมาตรการในการป้องกันและจัดการกับเหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุจากการทำงาน ความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน โรคที่เกิดขึ้นใหม่ การควบคุมความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักรงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก

- 2.2) บริษัทฯ จะจัดให้มีตัวแทน ช่องทางการสื่อสารงานสุขอนามัยและความปลอดภัยเพื่อให้บุคลากรของบริษัทฯ รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจได้รับทราบสิทธิ หน้าที่ กระบวนการ และช่องทางการสื่อสารเป็นประจำทุกปี
- 2.3) บริษัทฯ จะไม่บังคับให้บุคคลใดตรวจหาเชื้อเอชไอวีหรือเอดส์และวัณโรค และไม่ให้นำการตรวจหาเอดส์และวัณโรคมาเป็นข้อแม้ในการจ้างงาน หรือข้อแม้ในการให้บริการทาง สุขภาพในระหว่างการจ้างงาน อย่างไรก็ตามบุคลากรของบริษัทฯ อาจดำเนินการตรวจหาเชื้อเอดส์และวัณโรคได้โดยสมัครใจ ควบคุมไปกับการให้คำปรึกษาก่อนและหลังการตรวจ และให้เก็บผลของการตรวจนั้นไว้เป็นความลับ โดยบริษัทฯ จะ สนับสนุนกระบวนการสร้างความเข้าใจเรื่องเอดส์และวัณโรคที่ถูกต้อง
- 2.4) บริษัทฯ จะให้ความคุ้มครองทางอนามัยเจริญพันธุ์ เช่น จัดหางานที่เหมาะสมแก่สตรีมีครรภ์ เช่นงานที่ไม่สัมผัสกับสารอันตราย งานที่ไม่ใช้แรงงานหนัก งานที่ไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในจุดเสี่ยง รวมถึงงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อน และการเข้าถึงระบบอนามัยเจริญพันธุ์ตามคำแนะนำของแพทย์ รวมทั้งมีการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้อง การลาคลอด สวัสดิการในช่วงลาคลอด และการคุ้มครองไม่ให้ถูกไล่ออกจากงาน
- 2.5) บริษัทฯ จะสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเรื่องการประกันสังคมเพื่อให้บุคลากรของบริษัทฯ มีสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับการทำงานบริษัทฯ

### 3. ด้านสิ่งแวดล้อม

- 3.1.) บริษัทฯ จะดำเนินงานโดยคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมและสุขภาพที่ดีและเหมาะสมต่อการทำงานของบุคลากรของบริษัทฯ รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจและกลุ่มเปราะบางโดยคำนึงถึงการป้องกันมลภาวะ การจัดการสารพิษ น้ำเสียและขยะ มลพิษทางอากาศ การปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมถึงการลดการใช้ทรัพยากร เช่น การใช้น้ำ การใช้พลังงาน
- 3.2.) บริษัทฯ จะส่งมอบสินค้าและบริการที่มีความปลอดภัย
- 3.3.) บริษัทฯ จะจัดให้คณะทำงานจัดทำรายงานข้อมูลและการขออนุญาตตามกฎหมายและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

### 4. ด้านจริยธรรม

- 4.1.) บริษัทฯ จะไม่นำตีbukหรือสินแร่ธาตุอื่นใดที่มีความขัดแย้งจากแหล่งที่มาในสาธารณรัฐประชาธิปไตยคองโกหรือประเทศที่มีเขตแดนติดกันเมื่อพิจารณาการจัดซื้อวัตถุดิบ และจะดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามนโยบายข้อนี้เช่นกัน
- 4.2.) บริษัทฯ จะเผยแพร่นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในช่องทางสาธารณะ ให้บุคลากรขององค์กร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจ และผู้สนใจได้รับทราบ ทบทวน และตรวจสอบได้โดยสะดวก
- 4.3.) บริษัทฯ จะเปิดเผยผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในช่องทางสาธารณะให้บุคลากรขององค์กร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจ และผู้สนใจได้รับทราบ ตรวจสอบความคืบหน้าได้โดยสะดวก
- 4.4.) บริษัทฯ จะให้ความสำคัญและมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยจะปกป้องความเป็นส่วนตัว และดำเนินการโดยปราศจากความคิดเห็น
- 4.5.) บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการเผยแพร่ สื่อสารและฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้แก่บุคลากรของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ

## 5. การปกป้องสิทธิของกลุ่มเปราะบาง

ทุกภาคส่วนที่ บริษัทฯ เดลต้าอีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตระหนักดีว่าเด็กมีสิทธิมนุษยชนเฉพาะตามที่ได้รับรองไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กและ บริษัทฯ มีส่วนร่วมในการผลักดันการเคารพและ

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าเด็ก ๆ เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญสำหรับธุรกิจ ไม่ว่าจะในฐานะผู้บริโภคสมาชิกในครอบครัวของพนักงานคนงานหนุ่มสาว สมาชิกในชุมชนที่ดำเนินธุรกิจ และในฐานะพนักงานและผู้นำทางธุรกิจในอนาคต

บริษัทฯ จะบูรณาการหลักการเรื่องสิทธิเด็กในกระบวนการธุรกิจที่พัฒนาโดย UNICEF, Save the Children และ UN Global Compact เป็นแนวทางในการรับผิดชอบ เคารพและสนับสนุนสิทธิเด็กทั้งในสถานประกอบการดำเนินงาน กระบวนการค้าขายชุมชน และสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ จะทำความเข้าใจและประเมินผลกระทบที่ธุรกิจอาจต่อสิทธิและความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กตามกรอบแนวคิดสิทธิเด็กและหลักการทางธุรกิจตลอดจนเครื่องมือที่ยูนิเซฟพัฒนาขึ้นเป็นแนวทางในการบูรณาการสิทธิเด็กเข้ากับนโยบายการประเมินผลกระทบและการรายงานความยั่งยืน

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการเคารพและการสนับสนุนสิทธิเด็กจะมีส่วนช่วยส่งเสริมสิทธิเด็กและหลักการทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องเป็นหนึ่งในกรอบความรับผิดชอบต่อสังคมที่สำคัญในประเทศไทย

เพื่อหลีกเลี่ยงการก่อผลกระทบต่อเด็ก ซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางตามนิยามที่ให้ไว้ในนโยบายนี้ บริษัทฯ จะพิทักษ์และเคารพสิทธิเด็กตามหลักการ 10 ข้อขององค์การยูนิเซฟ และ Save the Children ดังนี้

- 5.1.) เคารพสิทธิเด็กและให้คำมั่นที่จะสนับสนุนสิทธิเด็ก



- 5.2.) บริษัทฯ สนับสนุนการขจัดปัญหาแรงงานเด็กในการดำเนินงานและการติดต่อทางธุรกิจที่ไม่เหมาะสม และขัดต่อกฎหมาย
- 5.3.) บริษัทฯ จะจัดหางานที่มีคุณค่าและเหมาะสมให้แก่คนงานที่เป็นเยาวชน ตลอดจนพ่อแม่และผู้ที่เกี่ยวข้องดูแลเด็ก
- 5.4.) บริษัทฯ จะคำนึงถึงการคุ้มครองและความปลอดภัยของเด็กในสถานประกอบการและการดำเนินธุรกิจ
- 5.5.) บริษัทฯ จะทำให้แน่ใจว่าผลิตภัณฑ์และบริการมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมความตระหนักเกี่ยวกับสิทธิเด็กผ่านผลิตภัณฑ์และบริการเหล่านั้น
- 5.6.) บริษัทฯ จะใช้สื่อโฆษณาและการตลาดในทางที่เคารพและส่งเสริมสิทธิเด็ก
- 5.7.) บริษัทฯ จะเคารพและส่งเสริมสิทธิเด็ก เมื่อดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม การถือครองและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน
- 5.8.) บริษัทฯ จะคำนึงถึงสิทธิเด็กในการสร้างระบบรักษาความปลอดภัยต่างๆ
- 5.9.) บริษัทฯ จะช่วยคุ้มครองเด็กที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติต่างๆ
- 5.10.) บริษัทฯ จะหนุนเสริมบทบาทของรัฐและชุมชนในการคุ้มครองและเติมเต็มสิทธิเด็ก

## มาตรการปฏิบัติ

### 1. บุคลากรของเดลต้าฯ

- 1.1.) บุคลากรของเดลต้าฯ ต้องรับทราบสิทธิ หน้าที่ และ ขอบเขตด้านสิทธิมนุษยชนของตนและผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ โดยยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขณะติดต่อกับผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจโดยไม่มีข้อยกเว้น
- 1.2.) บุคลากรของเดลต้าฯ ต้องไม่เพิกเฉยเมื่อพบว่าบุคลากรของเดลต้าฯ ท่านอื่นหรือผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ประกอบกิจการโดยละเลย หรือละเมิดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้
- 1.3.) บุคลากรของบริษัทฯ ที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ผู้มีส่วนรู้เห็นหรือเกี่ยวข้องจะต้องได้รับการลงโทษทางวินัยตามกฎหมายของบริษัทฯ ที่กำหนดไว้ และอาจได้รับโทษตามกฎหมาย ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวโทษจะไม่ถือว่ามีความผิดจนกว่าจะได้รับการพิสูจน์ว่ามีความผิดจริง

### 2. ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ

- 2.1) บริษัทฯ สนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจดำเนินกิจการโดยคำนึงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายและหลักจรรยาบรรณแห่งพันธมิตรธุรกิจผู้มีความรับผิดชอบ (RBA) ข้อที่เกี่ยวข้อง ตาม

ประกาศของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด โดยผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจสามารถศึกษา ทบทวน และตรวจสอบ แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนได้จากนโยบายที่เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ

- 2.2) ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจต้องไม่เพิกเฉยต่อการละเลยหรือละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่าในกระบวนการใดในการดำเนินธุรกิจร่วมกับบริษัทฯ
- 2.3) หากผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจละเลย เพิกเฉย หรือพิสูจน์จนเป็นที่ประจักษ์ได้ว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินธุรกิจ และมีเจตนาไม่ดำเนินการปรับปรุงให้เป็นไปตามนโยบายของเดลต้าฯ บริษัทฯ อาจยกเลิกสัญญาธุรกิจใดๆ ที่ทำไว้ล่วงหน้าโดยจะมีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร

## การแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน

### 1. เรื่องที่รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

- 1.1) การละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดไว้ในนโยบายนี้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรงหรือทางอ้อม
- 1.2) การกระทำที่เพิกเฉย หรือ ละเมิดสิทธิมนุษยชนตามนโยบายของบริษัทฯ หรือมีผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายใน การประกอบธุรกิจของบริษัทฯ จนทำให้อาจสงสัยได้ว่าเป็นช่องทางในการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 1.3) การกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม และจรรยาบรรณทางธุรกิจ

### 2. ช่องทางแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียน กลไกแสดงความคิดเห็นสำหรับบุคลากรของบริษัทฯ

บุคลากรของเดลต้าฯ ทุกคนมีหน้าที่ต้องรายงานเรื่องราวไปยังบุคคล/หน่วยงานดังต่อไปนี้เมื่อพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทฯ

- 2.1) หัวหน้าหน่วยงานที่บุคลากรของเดลต้าฯ รายดังกล่าวสังกัดอยู่
- 2.2) หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือหัวหน้าฝ่ายกฎหมาย
- 2.3) กล้องรับความคิดเห็น
- 2.4) จุดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Whistleblow@deltathailand.com) และ HR.GRIEVANCE@deltaww.com

### 3. ช่องทางแสดงความคิดเห็นสำหรับผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ผู้ร้องเรียนจากภายนอกที่ไม่ข้องเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทฯ หรือตัวแทนกลุ่มเปราะบางที่ได้รับการแต่งตั้ง

- 3.1) ผู้รับความคิดเห็น (ตู้ ปณ. 50 บางปู สมุทรปราการ 10280)
- 3.2) กล้องจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ Whistleblow@deltathailand.com และ HR.GRIEVANCE@deltaww.com
- 3.3) เว็บไซต์ www.deltathailand.com

## นโยบายและแนวทางการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและการรักษาความลับ

### 1. การคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

การร้องเรียนและการให้ข้อมูลที่กระทำไปโดยสุจริตใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์อันยิ่งใหญ่แก่ทั้ง บริษัทฯ และบุคลากรของเดลต้าฯ เป็นส่วนรวม ดังนั้น ผู้ยื่นคำร้องเรียน ผู้ให้ถ้อยคำ ให้ข้อมูล ให้ข้อเท็จจริง หรือให้พยานหลักฐานใดเกี่ยวกับการร้องเรียน และที่เป็นผู้พิจารณาคำร้องเรียน เมื่อได้กระทำไปโดยสุจริตใจ แม้จะเป็นเหตุให้เกิดข้อยุ่งยากประการใด ย่อมไม่ได้รับการประกันการคุ้มครองว่าจะไม่เป็นเหตุหรือถือเป็นเหตุที่จะเลิกจ้าง ลงโทษ หรือดำเนินการใดที่เกิดผลร้ายต่อการประเมินผลงาน สิทธิประโยชน์รายได้ รวมถึงสวัสดิการใดๆ ที่พึงได้ตามสิทธิของบุคลากรดังกล่าว

บริษัทฯ มีนโยบายที่จะให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรของบริษัทฯ และผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจโดยเท่าเทียมกันตามกฎหมายข้อบังคับของบริษัทฯ โดยจะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนและเรื่องที่ร้องเรียนนั้นให้เป็นความลับ และจะดำเนินการเพื่อคุ้มครองผู้ร้องเรียน โดยผู้ร้องเรียนจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ ต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ ทั้งนี้ผู้ถูกร้องเรียนจะไม่ถือว่ามีความผิดจนกว่าจะได้รับการพิสูจน์อย่างเป็นทางการแล้วว่ามี ความผิดจริง

## 2. การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและการเก็บรักษาความลับ

บุคลากรของเดลต้าฯ หรือผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ รวมทั้งผู้ร้องเรียนจากภายนอก จะได้รับการปกป้องความเป็นส่วนตัวโดยอาจเลือกไม่เปิดเผยชื่อและข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อรายงานการกระทำละเมิดของบุคลากรของบริษัทฯ อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ สนับสนุนให้บุคลากรของเดลต้าฯ ระบุตัวตนของตนเมื่อทำการรายงานเพื่อความสะดวกในการติดต่อและสอบสวน

เมื่อบุคลากรของเดลต้าฯ หรือผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจทำการรายงานแล้ว หน่วยงานที่รับเรื่องพึงดำเนินการปกป้องคุ้มครองและป้องกันที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถทำการสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อป้องกันบุคลากรของบริษัทฯ หรือผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ รวมทั้งผู้ร้องเรียนจากภายนอกดังกล่าวจากการกลั่นแกล้งหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ทั้งนี้บริษัทฯ จะดำเนินการโดยปราศจาก การแก้แค้นเอาคืน และไม่นำกรณีร้องเรียนมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่บุคลากรของบริษัทฯ หรือผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจควรได้รับจากการปฏิบัติงานหรือการดำเนินธุรกิจร่วมกับบริษัทฯ

## การดำเนินการสืบสวน และบทลงโทษ

1. เมื่อได้รับการแจ้งเบาะแส คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน หรือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือ คณะกรรมการตรวจสอบ หรือ คณะกรรมการธรรมาภิบาล จะเป็นผู้กลั่นกรอง สืบสวนข้อเท็จจริง

2. ระหว่างการสืบสวนข้อเท็จจริง คณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือ คณะกรรมการตรวจสอบ อาจจะมีมอบหมายให้ตัวแทน (ผู้บริหาร) แจ้งผลความคืบหน้าเป็นระยะให้ผู้แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนได้ทราบ

3. หากการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ข้อมูลหรือหลักฐานที่มี มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯจะให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหา ได้รับทราบข้อกล่าวหา และให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาพิสูจน์ตนเอง โดยการหาข้อมูลหรือหลักฐานเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำทุจริตตามที่ได้ถูกกล่าวหา

4. หากพิสูจน์ได้ว่าผู้ถูกร้องเรียนได้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนจริง การละเมิดนั้นถือว่าเป็นการกระทำผิดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และหากการกระทำทุจริตนั้นผิดกฎหมาย ผู้กระทำความผิดอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมาย ทั้งนี้

4.1) โทษทางวินัยตามระเบียบและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ ให้คำตัดสินของประธานบริหารหรือคณะกรรมการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน หรือ กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือ ผู้บริหาร ถือเป็นอันสิ้นสุด

4.2) โทษทางกฎหมายไม่ว่าโทษทางแพ่งหรืออาญาความรับผิดจะเป็นของบุคลากรของบริษัทฯ หรือ บริษัทฯ ให้ยื่นตามคำสั่งหน่วยงานทางกฎหมาย

## แนวทางการเยียวยา

ในกรณีที่พิสูจน์ได้ว่าบริษัทฯ หรือบุคลากรของบริษัทฯ ได้ทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ร้องเรียนใดๆ จริง ให้คณะกรรมการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายพิจารณาแนวทางการเยียวยาเป็นรายกรณี รวมทั้งแสวงหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดซ้ำทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนาเพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน

หากกรณีการละเมิดฯ ได้รับการพิสูจน์ในทางกฎหมายแล้วบริษัทฯ ต้องดำเนินการเยียวยาทางกายภาพ ชดใช้ทางแพ่งหรือเยียวยาทางจิตใจให้ผู้จัดการฝ่ายกฎหมายของบริษัทฯ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตกลงและดำเนินการชดเชยตามความเหมาะสม

## การเผยแพร่ นโยบายสิทธิมนุษยชน

เพื่อให้บุคลากรของบริษัทฯทุกรายในองค์กรได้รับทราบนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จะดำเนินการดังต่อไปนี้

1. บริษัทฯ จะติดประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชน ให้บุคลากรของบริษัทฯรับทราบโดยทั่วกัน
2. บริษัทฯ จะเผยแพร่ นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางการสื่อสารของบริษัทฯ เช่น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์บริษัท รายงานประจำปี และ รายงานความยั่งยืน เป็นต้น
3. บริษัทฯ จะบูรณาการนโยบายสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาร่วมธุรกิจกับองค์กรผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ
4. บริษัทฯ จะจัดให้มีการ สื่อสาร อบรม และทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ