

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
(Human Rights Policy)



**WELL MANAGEMENT
CORPORATION**
PUBLIC COMPANY LIMITED

WELL MANAGEMENT
CORPORATION
PUBLIC COMPANY LIMITED

บริษัท เวล แมเนจเม้นท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

WELL MANAGEMENT CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED

ฉบับปรับปรุงปี 2568

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท เวล แมเนจเม้นท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยยึดมั่นความรับผิดชอบต่อสังคม และให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหลักปฏิบัติสากลอย่างเคร่งครัด เช่น การสนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) และเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain)

ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้บังคับใช้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ โดยครอบคลุมในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท บริษัทย่อยและบริษัทร่วม รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain)

นิยาม

บริษัท หมายถึง บริษัท เวล แมเนจเม้นท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท บริษัทย่อยและบริษัทร่วมตามงบการเงินรวม

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีมืด การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ รวมถึง สิทธิใน การด ารงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงาน บังคับและการ ใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอิสระในการรวมกลุ่มการเจรจาต่อรอง สิทธิในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การศึกษา และสิทธิอื่นๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัย ชนกลุ่มน้อยในชุมชนท้องถิ่น และสิทธิชุมชน โดยทุกคนมีสิทธิต่างๆ เหล่านี้อย่างเท่าเทียม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

การล่วงละเมิด (Harassment) หมายถึง การแสดงความเห็น หรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา หรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่ยอมรับปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศอาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มขู่รังแก เป็นต้น ในขณะที่การล่วงละเมิดทางเพศจะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) หมายถึง บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่นๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) แรงงานของคู่ธุรกิจ คู่ธุรกิจ และ ชุมชน เป็นต้น

ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) หมายถึง บริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม พันธมิตรทางธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทหรือหน่วยงานผู้รับสัมปทาน ผู้รับเหมา นักลงทุน ผู้ใช้บริการ ลูกค้า ที่ปรึกษาด้านการเงิน ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย เป็นต้น

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานบริษัท พนักงานบริษัทย่อย และพนักงานบริษัทร่วมทุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของทุกคน

1. ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพสิทธิมนุษยชนของบุคคลอื่นในทุกด้านตามหลักปฏิบัติท้องถิ่นในสังคม ชุมชน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR)
2. ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ
3. ปฏิเสธการจ้างแรงงานเด็ก โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อายุในการจ้างแรงงานตามข้อบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศอย่างเคร่งครัด
4. หลีกเลี่ยงการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของผู้อื่น เช่น พนักงาน คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain)
5. สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
6. สื่อสาร และเผยแพร่เพื่อทำความเข้าใจในหลักการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนแก่ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain)

แนวทางปฏิบัติ

1. ทุกคนให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน เคารพสิทธิและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สិวิ การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมหรือเรื่องอื่นใด
2. คงไว้ซึ่งสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม และจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยการปฏิบัติตามกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการส่งเสริมการดูแลสุขภาพองค์กรเพื่อให้พนักงานมีชีวิตที่สมดุล (Work Life Balance) ตลอดจนการให้ความเคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดของพนักงาน การเจรจาต่อรอง การรวมกลุ่มของพนักงาน
3. ส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในบุคคล ทรัพย์สินของบริษัท และพนักงาน ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าที่ธุรกิจที่บริษัทมีอำนาจบริหารจัดการ เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย มีมาตรการและระบบการป้องกันและเฝ้าระวัง ความเสี่ยงต่อความปลอดภัยโดยให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Safety, Health and Environment: SHE) และข้อบังคับด้านความปลอดภัยของบริษัท

4. สื่อสาร เผยแพร่ ความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้มีการปฏิบัติจริงแก่ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจตามหลักสิทธิมนุษยชน
5. กำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence: HRDD) เพื่อป้องกัน ประเด็นความเสี่ยง ผลกระทบ วางแผนงานและกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกัน ตลอดจนการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใดๆ ที่ ตามที่เกิดหรืออาจเกิดจากการดำเนินการทางธุรกิจของบริษัท
6. การไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนดหรือการใช้แรงงานบังคับ
7. เปิดรับเรื่องร้องเรียน หรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัท และ ห่วงโซ่อุปทาน

ผ่านช่องทางการร้องเรียนทางไปรษณีย์ ส่งถึง

ประธานกรรมการ หรือประธานกรรมการตรวจสอบ

บริษัท เวล แมเนจเม้นท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 36/1 ซอยรามคำแหง 40 (เสริมมิตร) แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ

กรุงเทพมหานคร 10240

ผ่านช่องทางร้องเรียนทางอีเมลล์

ประธานกรรมการ : pattanant.peo@dpu.ac.th

ประธานกรรมการตรวจสอบ : premvadeef@yahoo.com

บริษัทจะให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่ร้องเรียนหรือรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน

8. บริษัทจะปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมองค์กร การเคารพสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการสอดส่องดูแล ไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็น การกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน อีกทั้งจะมีการสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนแก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัท บริษัทย่อยและบริษัทร่วมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

9. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ถือเป็น การกระทำผิดจรรยาบรรณของ บริษัท ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่กำหนดไว้ และอาจได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

10. กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายและกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มีการพัฒนากระบวนการ อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสถานการณ์

นโยบายนี้ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 2/2568 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2568

ลงชื่อ 

(นายประเทศ ศรีชมภู)

ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
และกำกับดูแลกิจการที่ดี

ลงชื่อ 

(ผ.ศ.ดร.พิชานันท์ เพชรเชิดชู)

ประธานกรรมการบริษัท

