

## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัท เมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) มีการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงจริยธรรม ดำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ครอบคลุมการเคารพกฎหมาย การรักษาความลับ การใช้ข้อมูลภายใน และการให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า เจ้าหนี้ คู่ค้า และคู่แข่งทางการค้า ตลอดจนความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ สำหรับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น บริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่เข้าไปลงทุน และเคารพหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างเคร่งครัด

### ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ให้ใช้สำหรับทุกกิจกรรมของบริษัท กล่าวคือ พนักงาน กิจกรรมทางธุรกิจโดยตรง สินค้าและบริการ ที่บริษัท มีอำนาจในการบริหาร เช่น กิจการของบริษัท บริษัทย่อย และ บริษัทที่ถือหุ้นทั้งหมด

### นิยาม

**สิทธิมนุษยชน (Human Rights)** หมายความว่า สิทธิที่โดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีมืด การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติตามถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น อิสระในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง สิทธิในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การศึกษา และสิทธิอื่น ๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัย ชนกลุ่มน้อยในชุมชนท้องถิ่น และสิทธิชุมชน โดยทุกคนมีสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้อย่างเท่าเทียม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

**การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)** หมายความว่า การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

**การล่วงละเมิด (Harassment)** หมายความว่า การแสดงความคิดเห็นหรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา หรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศอาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มขู่รังแก เป็นต้น ในขณะที่การล่วงละเมิดทางเพศจะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

**กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group)** หมายความว่า บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่น ๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) แรงงานของคู่ธุรกิจ คู่ธุรกิจ และชุมชน เป็นต้น

### นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทตระหนักถึงการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานสากล และกฎหมายของแต่ละประเทศที่เข้าไปลงทุน รวมถึงต้องปฏิบัติตามนโยบายในเรื่องสำคัญด้วย

1. ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ
2. เคารพความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
3. สนับสนุนสิทธิมนุษยชน

4. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ความเข้าใจ กำหนดแนวทางสอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนของนโยบายนี้

#### แนวทางปฏิบัติ

1. สนับสนุน ส่งเสริม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมครอบคลุมพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างในทางกาย จิตใจ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ ภาษา อายุ สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ชนมธรรมนิยม หรือเรื่องอื่นใด
2. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทางสอดส่องธุรกิจ และให้การสนับสนุนอื่นใด แก่ พนักงานทุกคน ในบริษัท ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามนโยบายนี้ รวมถึงการไม่ใช้แรงงานเด็กที่มีอายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนดหรือการไม่ใช้แรงงานบังคับภายในบริษัทหรือภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท
3. สนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิของตนในฐานะพลเมืองโดยชอบธรรมตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมาย
4. พัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะระบุประเด็น และประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผน และกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
5. สนับสนุนให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองส่วนบุคคล ดูแลรักษา ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ฯลฯ การเปิดเผยหรือการถ่ายโอน ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ฯลฯ ไปสู่สาธารณะจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความยินยอมของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ฯลฯ
6. พัฒนาช่องทางการแจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท และให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน
7. บริษัทสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กร ที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้และไม่สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมใด ๆ ที่เป็นการละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน
8. ผู้กระทำกระการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัท ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบบทลงโทษที่บริษัทกำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย
9. บริษัททบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายด้านสิทธิมนุษยชนยังคงสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินธุรกิจของบริษัทในปัจจุบัน

ทั้งนี้ ให้ประกาศนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2566 เป็นต้นไป



พล.ต.ต.

(มงคล หรุ่นเรืองใจ)  
ประธานกรรมการ