







## 2. คำนิยาม

**บริษัท** หมายถึง บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเทอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

**บริษัทในเครือ** หมายถึง บริษัทที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

- (ก) บริษัทที่บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเทอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) มีอำนาจควบคุมกิจการ
- (ข) บริษัทที่บริษัทตาม (ก) มีอำนาจควบคุมกิจการ
- (ค) บริษัทที่อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมกิจการของบริษัทตาม (ข) ต่อไปเป็นทอด ๆ โดยเริ่มจากการอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมกิจการของบริษัทตาม (ข)
- (ง) บริษัทที่บริษัทหรือบริษัทตาม (ก) - (ค) มีอำนาจในการมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายทางการเงินและการดำเนินงานของบริษัท แต่ไม่ถึงระดับที่จะมีอำนาจควบคุมนโยบายดังกล่าว และไม่ถือเป็นบริษัทย่อยหรือกิจการร่วมค้า

**อำนาจควบคุมกิจการ** หมายถึง การมีความสัมพันธ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

- (ก) การถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงในบริษัทเกินกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น
- (ข) การมีอำนาจควบคุมคะแนนเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมหรือไม่ว่าเพราะเหตุอื่นใด
- (ค) การมีอำนาจควบคุมการแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการ ตั้งแต่กึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม

**ผู้มีอำนาจของบริษัท** หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทให้มีอำนาจดำเนินการตามที่ปรากฏอยู่ใน เอกสารทางกฎหมาย หรือเอกสารมอบอำนาจใด ๆ ของบริษัท

**บุคลากร** หมายถึง กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท

**ผู้มีส่วนได้เสีย** หมายถึง ผู้ถือหุ้น กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน เจ้าหนี้ ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่ง ชุมชนและสังคม

**สิทธิมนุษยชน (Human Rights)** หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนได้รับการรับรองหรือคุ้มครองให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพียงเพราะความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีดผิว การศึกษา สถานะทางสังคมหรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติตาม

### 3. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) เพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท เคารพต่อสิทธิมนุษยชน

### 4. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการบริษัท กำกับดูแลให้มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างวัฒนธรรมแนวปฏิบัติที่ดี และป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงพิจารณาผลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาปรับปรุงต่อไป

4.2 คณะผู้บริหาร กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงมาตรการเยียวยาต่าง ๆ ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนต่อคณะกรรมการเป็นระยะ

4.3 พนักงาน ทำความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงรายงานเมื่อพบเหตุการณ์ที่น่าสงสัย หรือส่อไปในทางละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนด

### 5. แนวทางปฏิบัติ

5.1 เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย และกลุ่มเปราะบาง อาทิ พนักงาน สังคม คู่ธุรกิจ คู่ค้าทางธุรกิจ ในสายโซ่อุปทานของบริษัท ผู้หญิง เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานต่างด้าว แรงงานที่จ้างผ่านบุคคลที่สาม ชุมชน/คนท้องถิ่น ลูกค้า/ ผู้บริโภค กลุ่มเพศทางเลือก ผู้พิการ หญิงตั้งครรภ์ และผู้สูงอายุ ตามแนวปฏิบัติระดับสากลที่เป็นที่ยอมรับ

5.2 ยอมรับในความแตกต่าง ตลอดจนมุ่งมั่นป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่น

5.3 บริหารจัดการและหมั่นตรวจตราดูแลการใช้แรงงาน และการจ้างงานของบริษัทและคู่ค้าในสายโซ่อุปทาน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการเคารพและปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชน และป้องกันการละเมิด ไม่ละเลยเพิกเฉย หรือสมรู้ร่วมคิดต่อการกระทำใด ๆ อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

5.4 การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

1) พนักงาน : ให้ความสำคัญกับสิทธิแรงงานเป็นอย่างยิ่ง โดยการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความยุติธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ภายใต้ข้อตกลงการว่าจ้างที่เป็นตามกฎหมายและธรรมเนียมปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สิทธิเสรีภาพของพนักงานในการแสดงออกตามกฎหมายแรงงาน

2) ลูกค้า : ดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจต่อลูกค้าและผู้บริโภคว่าจะได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ และจัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของลูกค้าในทุกประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

3) คู่ค้าและคู่ธุรกิจ : ป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อคู่ค้าและคู่ธุรกิจ รวมถึงส่งเสริมให้คู่ค้าและคู่ธุรกิจมีการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน อาทิ ด้านแรงงาน ลูกค้า ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

4) ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม : จัดให้มีกระบวนการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และสุขภาพ รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันและการปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือแนวทางที่กำหนดโดยหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมให้คู่ค้าและคู่ธุรกิจดำเนินการในลักษณะเดียวกัน อีกทั้งส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ชุมชน

5.5 สร้างความมั่นคงปลอดภัยในบุคคลและทรัพย์สิน โดยจัดให้มีมาตรการป้องกัน คุ้มครอง ดูแล รักษา ความมั่นคงปลอดภัยในบุคคลและทรัพย์สินภายในสถานประกอบการของบริษัท รวมทั้งสนับสนุนแนวปฏิบัติและกระบวนการบริหารงานด้านความมั่นคงปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือฝ่าฝืนหลักสิทธิมนุษยชน และกำหนดให้ผู้มีหน้าที่ดูแลด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยเข้าใจถึงหลักสิทธิมนุษยชนได้อย่างถูกต้อง

5.6 ให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนสื่อสารข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจหลักสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงาน หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องหรือมีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน

## 6. การรับเรื่องร้องเรียน

จัดให้มีช่องทางรับแจ้งเบาะแส/ เรื่องร้องเรียน หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีช่องทางทั้งหมด 3 ช่องทาง ดังนี้

**ช่องทางที่ 1** ส่งจดหมายทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ดังต่อไปนี้

บริษัท เวิร์คพอยท์ เอ็นเทอร์เทนเมนท์ จำกัด (มหาชน)

99 หมู่ 2 ตำบลบางพูน อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

**ช่องทางที่ 2** โทรศัพท์แจ้งได้ที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

หมายเลขโทรศัพท์ 02-833-2101

ช่องทางที่ 3 แจ้งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Email) ไปที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

Email: hr@workpoint.co.th

### 7. บทลงโทษเมื่อไม่ปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัท ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ นอกจากนี้อาจได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย