

บริษัท วินเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “บริษัทฯ”) มีการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนร่วมได้เสียทุกกลุ่มตามหลักจรรยาบรรณธุรกิจ (Business Code of Conduct) สำหรับความเป็นเลิศในการดำเนินงานในด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ซึ่งได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักสากลอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดภัยจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงได้กำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ (Direct Activity) รวมถึง ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

วัตถุประสงค์

1. ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ
2. หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
3. สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
4. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนแก่ผู้เกี่ยวข้อง

ขอบเขต

นโยบายและข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ใช้สำหรับทุกกิจกรรมของบริษัทฯ (พนักงาน การให้บริการ กิจกรรมทางธุรกิจ) ที่บริษัทฯ มีอำนาจในการบริหาร โดยบริษัทฯ มุ่งหวังและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ สนับสนุน และปฏิบัติตามแนวนโยบายฉบับนี้

คำนิยาม

บริษัทฯ	หมายความว่า	บริษัท วินเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด
ผู้บริหาร	หมายความว่า	คณะกรรมการ และผู้บริหารระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปของบริษัทฯ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะจัดตั้งขึ้นในอนาคต
พนักงาน	หมายความว่า	พนักงานประจำ พนักงานอยู่ระหว่างทดลองงาน พนักงานรายวัน พนักงานตามสัญญาจ้างพิเศษที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะจัดตั้งขึ้นในอนาคต
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หมายความว่า	ปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล องค์กร สถาบัน หรือ ชุมชน ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางบวกและลบจากการตัดสินใจ/ นโยบาย/ โครงการ
สิทธิมนุษยชน (Human Rights)	หมายความว่า	สิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยเหตุอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางกายภาพ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ภาษา เพศ อายุ สีดวง การศึกษา วัฒนธรรม สถานะทางสังคม หรือ สถานภาพอื่นใด ตามกฎหมาย รวมถึง สิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ
การล่วงละเมิด (Harassment)	หมายความว่า	การแสดงความเห็น หรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา หรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ ด้วยการล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศอาจรวมถึงการรวมกลุ่ม ประณามว่าร้าย และการข่มเหงรังแก เป็นต้น ในขณะที่การล่วงละเมิดทางเพศจะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

1. สร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทฯ เพื่อให้ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้
2. ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติอย่างเท่าเทียม โดยไม่แบ่งแยกด้วยเหตุจากความแตกต่างด้านกายภาพ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ภาษา เพศ อายุ สีผิว การศึกษา วัฒนธรรม สถานะทางสังคม หรือสถานภาพอื่นใด
3. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนสนับสนุน และส่งเสริมการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
4. ให้ความสำคัญกับสิทธิในความเป็นส่วนตัว (Right to Privacy) ซึ่งเป็นหนึ่งด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เพราะบริษัทฯ ตระหนักดีว่าความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันนี้ ได้กลายเป็นช่องทางให้ผู้ไม่ประสงค์ดีสามารถนำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่นไปใช้ประโยชน์ได้ แม้ไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหาย
5. สนับสนุนให้มีการสื่อสาร เผยแพร่ ความรู้ ความเข้าใจ แนวทาง และหลักการใดๆ ให้ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และดำเนินธุรกิจตามแนวทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยการเผยแพร่ นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนผ่านช่องทางการสื่อสารของบริษัทฯ
6. ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ในทุกกระบวนการของการจ้างงาน เช่น การสรรหาพนักงาน เวลาการทำงาน การจ้างแรงงาน การฝึกอบรม และพัฒนาการวางแผนความก้าวหน้าและอื่นๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติ
7. สอดส่องดูแล ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ ติดตาม และตรวจสอบการแก้ไขปัญหา ด้านสิทธิมนุษยชน ของบริษัทฯ รวมถึงให้การสนับสนุนและร่วมมือในการเยียวยาผลกระทบที่เกิดจาก หรือเกี่ยวเนื่องกับบริษัทฯ
8. ไม่สนับสนุนและเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานผิดกฎหมายในทุกรูปแบบ เช่น การบังคับใช้แรงงาน หรือการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการใช้แรงงานที่ต้องห้ามตามกฎหมายอื่นๆ เป็นต้น
9. จัดให้มีช่องทาง การแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน ในกรณีที่มีเหตุการณ์ หรือการกระทำอันเกี่ยวข้องต่อการละเมิดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และมีกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริง ตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ และให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการลงโทษตามระเบียบของบริษัทฯ
10. หากมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ และการฝ่าฝืนนั้นสร้างความเสียหายต่อบริษัทฯ พนักงานคนอื่น หรือบุคคลภายนอก ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน อาจต้องรับโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบริษัทฯ และอาจต้องรับโทษตามกฎหมายอีกด้วย หากการกระทำของตนนั้นเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง