

## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

### 1. ความมุ่งมั่นของเรา

ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) (“ไมเนอร์” หรือ “บริษัท”) มุ่งมั่นที่จะเติบโตทางธุรกิจไปพร้อมกับการร่วมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ เพื่อเน้นย้ำความมุ่งมั่นทางสังคม ไมเนอร์ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรากฐานมาจากพฤติกรรมที่มีจรรยาบรรณและความถูกต้องชอบธรรม เราเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และมุ่งมั่นในการปลูกฝังสิทธิมนุษยชนเข้าในการดำเนินงานของเราและกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของไมเนอร์ เน้นย้ำความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความถูกต้องชอบธรรม เปิดเผย และเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ ตามที่กล่าวไว้ในร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ โดยกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ และองค์การช่วยเหลือเด็ก รวมถึงระเบียบข้อบังคับระหว่างประเทศและท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาสิทธิมนุษยชนของไมเนอร์ เริ่มต้นด้วยกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรับข้อมูลโดยตรงไปตรงมาจากการดำเนินงานภายในและตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งรวมถึงชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ บริษัทมุ่งมั่นที่จะทำการแก้ไขความเสี่ยงที่ถูกระบุอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน และติดตามปัญหาสิทธิมนุษยชนในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้แน่ใจว่าความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้นั้นได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.1 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (“นโยบาย”) คือการจัดให้มีกรอบการทำงานที่สร้างความมั่นใจว่าเรากำลังประพฤติตนอย่างมีความรับผิดชอบและเคารพผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นต่อพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า สมาชิกชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอกอื่นๆ

## 1.2 ขอบเขตและการบังคับใช้

นโยบายนี้มีผลบังคับใช้กับ ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) หน่วยงานและสำนักงานทุกแห่งของบริษัทในทุกพื้นที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจอยู่ รวมถึงบริษัทย่อยและบริษัทในเครือที่บริษัทมีส่วนได้เสียและควบคุมการปฏิบัติงาน

นโยบายนี้ใช้กับผู้ทำงานในนามของบริษัท รวมถึงพนักงานประจำหรือสัญญาจ้าง พนักงานฝึกหัด นักศึกษาฝึกงาน ที่ปรึกษา ผู้รับเหมา เจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการบริษัท

ไมเนอร์มุ่งมั่นในการทำงานและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งรวมถึงลูกค้า ผู้ประกอบการแฟรนไชส์ ธุรกิจที่ไม่อยู่ภายใต้การควบคุม พันธมิตรร่วมทุนทางธุรกิจ ลูกค้า และสมาชิกชุมชน นำหลักการในนโยบายนี้ไปปรับใช้

## 2. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

### 2.1 ชั่วโมงการทำงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และสวัสดิการ

บริษัทกำหนดอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการของพนักงานเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มรูปแบบ และชดเชยให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมตามประเภทของอุตสาหกรรมและสถานะตลาดแรงงานท้องถิ่น

ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และผลประโยชน์ที่พนักงานต้องได้รับตามกฎหมาย บริษัทต้องให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการกับพนักงานทุกคนเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดทำในภาษาที่พนักงานทุกคนเข้าใจ

บริษัทดูแลให้พนักงานทุกคนมีสิทธิในการลาป่วยและวันหยุดประจำปี รวมถึงการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับพนักงานที่ต้องดูแลบุตรที่เด็กใหม่หรือบุตรบุญธรรมซึ่งเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศ พนักงานที่ใช้วันลาดังกล่าวจะต้องไม่ถูกไล่ออกหรือถู่ว่าจะเลิกจ้าง

พนักงานต้องได้รับหนังสือบอกกล่าวและเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานในกรณีที่มีการเลิกจ้าง โดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิดต่อบริษัทหรือได้รับสิทธิเกษียณอายุ

## 2.2 มาตรฐานแรงงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน รวมถึงตารางการทำงานประจำวัน และประจำสัปดาห์ที่เหมาะสม เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง ในสถานการณ์โรคระบาด พนักงานจะได้รับอุปกรณ์ป้องกันและการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องเพื่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน บริษัทยังมุ่งเน้นในการรักษาสภาพการทำงานที่ดีโดยการลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ

## 2.3 ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการยอมรับความแตกต่าง

บริษัทเห็นความสำคัญของความหลากหลายของทุกคนที่เราทำงานด้วย เราทุ่มเทเพื่อให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคน กระบวนการสรรหา การจ้างงาน การพัฒนา การกำหนดค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง จะต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์และยุติธรรม ตามคุณสมบัติ ผลงาน ทักษะและประสบการณ์ บริษัทเคารพการแสดงความคิดเห็นรวมทั้งการเสนอความคิดที่แตกต่างของพนักงาน

บริษัทรักษาสภาพการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิด ไม่ว่าจะจากประเด็นด้านเชื้อชาติ เพศ สีผิว ถิ่นกำเนิด ของชาติพันธุ์และสังคม ศาสนา อายุ ความทุพพลภาพ รสนิยมทางเพศ การบ่งชี้และการแสดงออกทางเพศ ความเห็นทางการเมือง หรือสถานะอื่นๆ ซึ่งกฎหมายให้ความคุ้มครอง เราเคารพในสิทธิของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย และนำวิธีปฏิบัติที่เป็นธรรมและยอมรับในความหลากหลายไปปรับใช้ในการดำเนินงานของเรา รวมทั้งหาวิธีในการกำจัดความมีอคติ การเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิด การตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงานใดๆ ตั้งแต่การว่าจ้างจนถึงการเลิกจ้างและการเกษียณอายุ จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ถูกต้องตามกฎหมายและไม่เลือกปฏิบัติเท่านั้น บริษัทไม่ยอมรับการล่วงละเมิดหรือการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ

## 2.4 เสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง

บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการจัดตั้ง เข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรือองค์กรอื่นๆ ที่พวกเขาเลือก และการเจรจาต่อรองกันเพื่อสนับสนุนผลประโยชน์ร่วมกัน โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกลงโทษ เช่น การข่มขู่ การคุกคาม หรือการเลิกจ้าง บริษัทเคารพเสรีภาพในการสมาคมของพนักงาน และสิทธิในการเลือกผู้แทนในการร่วมเจรจาต่อรอง บริษัทมุ่งมั่นให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สร้างสรรค์กับตัวแทนที่ได้รับการคัดเลือกอย่างอิสระของพนักงานเหล่านั้น

## 2.5 การป้องกันการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์

บริษัทห้ามมิให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานนอกระบบ แรงงานที่ถูกผูกมัด แรงงานขัดหนี้ แรงงานทหาร แรงงานทาส และทุกรูปแบบของการค้ามนุษย์

## 2.6 การปกป้องสิทธิเด็กและการใช้แรงงานเด็ก

บริษัทมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อบังคับระหว่างประเทศและท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเด็กและการใช้แรงงานเด็ก บริษัทให้ความมั่นใจว่าไม่มีกรจ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ในการดำเนินงานของเรา

บริษัทคำนึงถึงการคุ้มครองและความปลอดภัยของเด็กในการดำเนินกิจกรรมและในสถานที่ประกอบการของธุรกิจ และมั่นใจว่าผลิตภัณฑ์และบริการมีความปลอดภัยและคำนึงถึงสิทธิเด็ก

## 2.7 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของลูกค้ามีความสำคัญสูงสุดในการดำเนินธุรกิจที่ไมเนอร์ บริษัทเคารพสิทธิของลูกค้าด้วยการจัดหาผลิตภัณฑ์และบริการที่ปลอดภัย มีคุณภาพและดีต่อสุขภาพ บริษัทให้คำมั่นว่าจะปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า รวมไปถึงสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลของลูกค้า

## 2.8 ความเคารพต่อการใช้ที่ดินและสิ่งแวดล้อมที่ดี

บริษัทตระหนักว่าการใช้ที่ดินตลอดห่วงโซ่คุณค่า อาจมีผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน บริษัทช่วยปกป้องสิทธิในที่ดินและสร้างความมั่นใจในสภาพแวดล้อมที่ดีของชุมชน บริษัทใช้นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมเป็นหลักชี้นำเพื่อให้สามารถบรรลุพันธสัญญานี้ได้ นอกจากนี้บริษัทยังมีส่วนร่วมร่วมกับสมาชิกในชุมชน รวมถึงชนเผ่าพื้นเมืองและกลุ่มเสี่ยงอื่นๆ บริษัทรับฟังเรียนรู้ พิจารณาความคิดเห็นของพวกเขาเหล่านั้น ในขณะที่ดำเนินธุรกิจผ่านการเจรจาอย่างโปร่งใส ซึ่งเป็นเป้าหมายของเรา

## 3. การรายงานการละเมิด

บริษัทและพนักงานทุกคนต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้แน่ใจว่ากรณีการละเมิดนโยบายนี้ได้รับการจัดการอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอ หากคุณทราบถึงความเป็นไปได้หรือการละเมิดนโยบายนี้ คุณสามารถปรึกษาข้อกังวลกับผู้บังคับบัญชา ก่อน หากคุณรู้สึกไม่สบายใจที่จะพูดคุยถึงข้อกังวลกับผู้บังคับบัญชา คุณสามารถใช้ช่องทางการแจ้งเบาะแสดังต่อไปนี้

Title: *MINT Human Rights Policy*  
Ref. Number: *MINT/HR\_3.0/2022*  
Issue Date: *25 March 2022*

ออนไลน์: [www.minor.com/whistleblowing](http://www.minor.com/whistleblowing)

อีเมล: [whistleblower@minor.com](mailto:whistleblower@minor.com)

ไปรษณีย์: คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส

ชั้น 12 เลขที่ 88 อาคารเดอะพาร์ก ถนนรัชดาภิเษก คลองเตย กรุงเทพฯ 10110

#### 4. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. นโยบายการแจ้งเบาะแส
2. หลักจรรยาบรรณของสมาชิกในทีม
3. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม
4. แนวปฏิบัติด้านพฤติกรรมในการทำงาน
5. ร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ
6. ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ)
7. หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
8. สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ โดยกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ และองค์การช่วยเหลือเด็ก

#### 5. การบริหารและการเปลี่ยนแปลง

ฝ่ายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนของไมเนอร์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารนโยบายนี้อย่างเป็นทางการ เป็นกลาง และสม่ำเสมอ นโยบายนี้อาจจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยม แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด การปรับปรุง ตลอดจนกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายนี้อยู่ที่คณะกรรมการการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนซึ่งรายงานต่อคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส นโยบายนี้ได้ถูกสื่อสารให้กับพนักงานทั้งองค์กร และผู้ที่สนใจผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท

Title: *MINT Human Rights Policy*  
Ref. Number: *MINT/HR\_3.0/2022*  
Issue Date: *25 March 2022*