

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy and Guidelines)



ยึดได้ เมื่อภัยมา

บริษัท เมืองไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy and Guidelines)

บริษัท เมืองไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)

หลักการและเหตุผล

บริษัท เมืองไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญและความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและยั่งยืนจึงยึดมั่นและเคารพในหลักสิทธิมนุษยชน จึงได้จัดทำและนำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน (“นโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้”) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนตามที่ระบุไว้ในกฎหมายกฎระเบียบและข้อบังคับมาตรฐานทั้งระดับประเทศและระดับสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact: UNGC) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)

นิยามศัพท์

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความเท่าเทียมกันในแง่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเพื่อดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกายภาพ เชื้อชาติ สัญชาติ สืบเชื้อสาย เพศ อายุ ภาษา ศาสนา การศึกษา สุขภาพ สถานะทางสังคม ความเห็นทางการเมือง ประเพณีวัฒนธรรมหรือความเชื่ออื่นใดที่ขึ้นกับพื้นฐานทางสังคม กฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิเฉพาะตัว ไม่สามารถถ่ายทอดหรือโอนให้แก่ผู้อื่นได้

บริษัท หมายถึง บริษัทเมืองไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)

กรรมการ หมายถึง กรรมการของบริษัท และกรรมการในคณะกรรมการชดเชยของบริษัท

ผู้บริหารและพนักงาน หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับชั้น ทุกตำแหน่ง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สัญญาจ้างของบริษัท

ผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง บุคคล กลุ่มคน องค์กร ที่สามารถสร้างผลกระทบและหรือได้รับผลกระทบ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากการดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมของบริษัทเช่น ผู้ถือหุ้น พนักงาน ผู้บริหาร ลูกค้า คู่ค้า คู่สัญญา ชุมชน สังคม เป็นต้น

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียมโดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

การล่วงละเมิด หมายถึง การแสดงความเห็น หรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนาหรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศอาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มเหงรังแก ในขณะที่การล่วงละเมิดทางเพศจะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

กลุ่มเปราะบาง หมายถึง บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่น ๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ เป็นต้น

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน พึงตระหนักถึงความสำคัญและสนับสนุนหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติและไม่ล่วงละเมิดต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบาง รวมถึงการไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด การไม่ใช้แรงงานบังคับ โดยบริษัทยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพแก่เด็กและเยาวชน พร้อมทั้งการเยียวยาเมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจ การปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสากลที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดและเท่าเทียม และไม่สนับสนุนการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัท

ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท เมืองไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) รวมถึงการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานของบริษัท ผู้มีส่วนได้เสีย และครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติงานของตัวแทน และตัวกลางทางธุรกิจอื่น ๆ ซึ่งกระทำการในนามบริษัท และของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) ซึ่งมีหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายและกฎระเบียบที่ให้การปกป้องสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติของบริษัทให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมุ่งหวังให้ผู้มีส่วนได้เสียที่บริษัทไม่มีอำนาจในการบริหารให้การสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้

หน้าที่และความรับผิดชอบ

- กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน พึงปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้อย่างเคร่งครัด
- ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้ตระหนักถึงความสำคัญ มีความเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
- ฝ่ายกำกับและส่งเสริมบรรษัทภิบาล มีหน้าที่หลักในการนำนโยบายฉบับนี้ไปสื่อสารร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนชี้แจงตอบข้อซักถามในกรณีที่มีข้อสงสัย รวมทั้งกำกับดูแลและติดตามให้มีการดำเนินการตามนโยบายฉบับนี้

ทั้งนี้ ผู้ที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนรวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติหรือล่วงละเมิด จะถือเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ และอาจมีความรับผิดชอบทางกฎหมาย รวมทั้งผู้บริหาร และพนักงาน อาจถูกพิจารณาลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับของบริษัท

แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

1. บริษัทตระหนักและเคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งหมด โดยปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมทั้งในด้านแนวคิดและมุมมองในประเด็นต่าง ๆ อาทิ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ สัญชาติ อายุ ความทุพพลภาพ หรือสถานภาพอื่นใดโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

2. บริษัทปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ โดยจะนำแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจในทุกๆ ด้านตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) ตลอดจนมุ่งมั่นป้องกันการคุกคาม ในทุกรูปแบบ ต่อต้านการล่วงละเมิด และไม่ยอมให้มีการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ ทั้งการล่วงละเมิดทางเพศและไม่ใช่ทางเพศ รวมทั้งไม่เพิกเฉยหรือละเลยต่อการกระทำ ที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมของบริษัท

3. บริษัทจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคล การละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพแก่เด็กและเยาวชน

4. บริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีมนุษยธรรม ปราศจากการใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศการขู่ข่มขู่ทางร่างกาย จิตใจ หรือการข่มเหงด้วยวาจา และการรักษามาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและมีสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดี

5. บริษัทจะตรวจสอบกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัท เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Processes) จัดทำแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไข วางแผนป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงกำหนดมาตรการเพื่อบรรเทาเยียวยาความเสียหายและการติดตามผล เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

6. บริษัทสื่อสาร ให้ความรู้ แนวทางการปฏิบัติและเผยแพร่นโยบายแก่พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้เข้าใจในสิทธิ เสรีภาพ มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามนโยบายและแนวปฏิบัตินี้

7. บริษัทสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และจัดให้มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่กำหนดไว้ในนโยบายการรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนของบริษัท

8. บริษัทสนับสนุนให้คู่ค่านำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ โดยการให้คู่ค่านำมาปรับรับทราบนโยบาย แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจรรยาบรรณคู่ค้า และจัดให้มี

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินตนเอง (Self-Assessment) รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวของคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอ

9. ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ถือเป็นการกระทำผิดจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนด และอาจได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย การไม่ได้รับรู้ถึงนโยบายฉบับนี้และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้

ช่องทางการร้องเรียน

เมื่อพบเห็นการเลือกปฏิบัติและ/หรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย รายงานสิ่งที่พบเห็นว่าเป็นการละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท หรือการละเมิดต่อกฎหมาย โดยรายงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือแจ้งผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ซึ่งได้เผยแพร่ในเว็บไซต์ของบริษัท <https://www.muangthaiinsurance.com/th/contact-us>

การทบทวนนโยบาย

ฝ่ายกำกับและส่งเสริมบรรษัทภิบาล และกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงให้นำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อพิจารณากลับกรอง และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

นโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 สิงหาคม 2568 เป็นต้นไป

(นางนวลพรรณ ล่ำซำ)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร