บริษัท ยูทิลิตี้ บิสิเนส อัลลายแอนซ์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ตระหนักดีว่ามนุษย์ทุกคนล้วนมีคุณค่า ศักดิ์ศรี และสิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับการเคารพอย่างเท่าเทียมกัน การดำเนินธุรกิจของบริษัทจึงยึดมั่นในสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) รวมถึงปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด บริษัทฯ มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติ จากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ บริษัทฯ จะไม่ยอมรับการล่วงละเมิด หรือการคุกคามทุกรูปแบบ ด้วยการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียม

<u>ขอบเขตของนโยบาย</u>

นโยบาย และข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนนี้ ใช้สำหรับทุกกิจกรรมของบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยบริษัทฯ มุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ธุรกิจของบริษัทฯ เช่น ผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures), คู่ธุรกิจ (Contractors), คู่ค้า (Suppliers) และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) สนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายนี้

<u>คำจำกัดความ</u>

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงได้รับโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะด้วยเหตุแห่งเพศ ศาสนา เชื้อชาติ ความพิการ อายุ และความคิดเห็นทางการเมือง หรือปัจจัยอื่นใด

การคุกคาม หรือการล่วงละเมิด หมายถึง การกระทำ วาจา กิริยา หรือการสื่อสารในรูปแบบใดๆ ที่ไม่เหมาะสม ไม่เป็นมิตร หรือก่อให้เกิดความไม่สบายใจ และกระทบต่อศักดิ์ศรีของบุคคล โดยอาจมีลักษณะทางเพศ หรือไม่ทางเพศก็ได้

<u>แนวทางการปฏิบัติที่ดี :</u>

1. **การไม่เลือกปฏิบัติ**
   - ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดๆ ด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ อายุ ภาษา สถานะทางสังคม ความทุพพลภาพ และความคิดเห็นทางการเมือง หรือสถานะอื่นใด
2. **นโยบายไม่ยอมรับ**
   - บริษัทฯ จะไม่ยอมรับการล่วงละเมิด หรือการคุกคามทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น
     - การกระทำ หรือความพยายามใดๆ ทั้งที่เกิดขึ้นจริง หรือพยายามกระทำที่มีลักษณะเป็นการแสวงหาประโยชน์ เพื่อวัตถุประสงค์ทางเพศ
     - การกระทำทางวาจา หรือทางกายอื่นๆ ที่มีลักษณะล่วงละเมิด และ/หรือคุกคามทางเพศ ไม่ว่าจะโดยการใช้กำลังบังคับ หรือภายใต้เงื่อนไขที่ไม่เท่าเทียม หรือตกอยู่ในภาวะบีบบังคับ
     - คำพูด หรือน้ำเสียงที่เสียดสี ดูหมิ่น หรือส่อไปในทางเพศ
     - การจ้องมอง หรือท่าทางที่ไม่เหมาะสม การสัมผัสร่างกายโดยปราศจากความยินยอม

สำเนาไม่ควบคุมหากพิมพ์ใช้งานเอง

- การแสดง หรือส่งต่อสื่อ ภาพ เสียง หรือข้อความที่ไม่เหมาะสม หรือลามกอนาจาร
- การใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับความพึงพอใจทางเพศ

3. **สร้างบรรยากาศแห่งความเคารพ**
   - สนับสนุนการทำงานในบรรยากาศที่ปลอดภัย ให้เกียรติ และส่งเสริมความหลากหลาย
   - สนับสนุนหลักสิทธิมนุษยชนสากล ตามแนวปฏิบัติขององค์การสหประชาชาติ (UN Global Compact) รวมถึงหลักสิทธิแรงงานที่เป็นธรรม และเท่าเทียม
   - ส่งเสริมให้คู่ค้า พันธมิตรธุรกิจ และผู้รับจ้าง ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนเช่นกัน
4. **โอกาสที่เท่าเทียม**
   - บริษัทฯ สรรหา บริหาร และพัฒนาบุคลากร โดยอิงกับความสามารถและคุณสมบัติ มิใช่ด้วยอคติ หรือความแตกต่างส่วนบุคคล
5. **การพัฒนาและการเรียนรู้**
   - จัดให้มีการสื่อสาร และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ เรื่องสิทธิมนุษยชน การป้องกันการคุกคาม และการปฏิบัติที่เป็นธรรม

<u>มาตรการป้องกันและจัดการ</u>

1. **ช่องทางร้องเรียนที่เป็นธรรม**
   - พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถร้องเรียนผ่านฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (hr@uba.co.th) คณะกรรมการตรวจสอบ หรือช่องทางอื่นๆ โดยบริษัทฯ จะรักษาความลับและความปลอดภัยของผู้ร้องเรียนเป็นสำคัญ
2. **กระบวนการสอบสวนที่โปร่งใส**
   - บริษัทฯ ดำเนินการสอบสวนด้วยความเป็นธรรม รอบคอบ และไม่สร้างความอับอายแก่ผู้เกี่ยวข้อง
3. **การคุ้มครองผู้ร้องเรียนและพยาน**
   - บริษัทฯ รับประกันว่าจะไม่มีผลกระทบเชิงลบต่อหน้าที่การทำงาน หรือการดำรงชีวิตของผู้ร้องเรียนและผู้ให้ข้อมูล
4. **การลงโทษผู้กระทำผิด**
   - หากพบการกระทำความผิด จะถูกดำเนินการทางวินัยตามระเบียบ อาจรวมถึงการเลิกจ้าง หรือการดำเนินคดีตามกฎหมาย
5. **การเยียวยาผู้เสียหาย**
   - ผู้เสียหายจะได้รับการดูแลและเยียวยาอย่างเหมาะสมตามหลักสิทธิมนุษยชน

สำเนาเอกสารควบคุม ห้ามนำไปใช้งานอื่น

การติดตามและรายงานผล

1. บริษัทฯ มีการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ เรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนและการป้องกันการคุกคามทางเพศแก่พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง
2. บริษัทฯ เปิดเผยผลการดำเนินงานด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการป้องกันการคุกคามทางเพศผ่านรายงานประจำปีให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทราบเป็นประจำทุกปี
3. บริษัทฯ ทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับกฎหมาย และมาตรฐานสากลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสม่ำเสมอ

การดำเนินการกรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับนโยบาย

1. กรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือเลขานุการบริษัทฯ
2. ทั้งนี้การไม่ปฏิบัติตามนโยบายการเปิดเผยข้อมูลนี้เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนจรรยาบรรณบริษัทฯ

สำเนาไม่ควบคุมหากพิมพ์ออกมาใช้งานเอง