BJC Berli Jucker Public Co.,Ltd.

นโยบายการบริหารความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติ	**เลขที่อ้างอิง**	**: SRMD 05 / 2020**
	วันที่ทบทวน	**: 26 กรกฎาคม 2566**
	วันที่อนุมัติ	**: 26 กรกฎาคม 2566**
	(การประชุมคณะกรรมการบริหาร ครั้งที่ 3 ประจำปี 2566)	
	วันที่มีผลบังคับใช้	**: 26 กรกฎาคม 2566**
	บังคับใช้แทนวันที่	**: 24 มีนาคม 2564**

นโยบายนี้ให้กรอบแนวทางการบริหารความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลากรของกลุ่มบริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "กลุ่มบริษัท") โดยอ้างอิงกับนโยบายสิทธิมนุษยชน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และแนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) หลักการชี้นำของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP) และแนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ (International Labour Organization - ILO)

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญต่อคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่เท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ จึงสนับสนุนให้มีการบริหารความหลากหลาย และการยอมรับความแตกต่าง เพราะบริษัทตระหนักถึงประโยชน์ของการนำความคิด ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของพนักงานมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม นวัตกรรมใหม่ๆ และพลังร่วมที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ก้าวหน้า เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน อีกทั้งเพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกลวงละเมิดสิทธิในการทำงาน ซึ่งบุคคลากรทุกคนควรได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีโอกาสในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เพศสภาพ อายุ ความบกพร่องทางร่างกาย เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ สีผิว ศาสนา สัญชาติ แหล่งประเทศที่มา หรือพื้นฐานทางวัฒนธรรม ตลอดจนสถานภาพการสมรส ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียว ความรู้สึกปลอดภัย และความเท่าเทียมในห่วงโซ่คุณค่าการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท

ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัทเบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

แนวปฏิบัติ

1. พนักงานทุกระดับต้องพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น
2. สนับสนุน วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรด้านการเคารพคุณค่าและความต้องการของพนักงานแต่ละคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่แบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของอายุ ความบกพร่องทางร่างกาย เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศ เพศสภาพ สีผิว ศาสนา สัญชาติ แหล่งประเทศที่มา หรือพื้นฐานทางวัฒนธรรม ตลอดจนสถานภาพการสมรส
3. ส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น รวมทั้งมีการให้รางวัลและยกย่องชมเชยพนักงานตามความเหมาะสม ต่อการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานทางธุรกิจและความยั่งยืนของบริษัทอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

4. สนับสนุนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกัน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง และเกิดความสามัคคีกลมเกลียวภายในกลุ่มบริษัท
5. จัดให้มีการอบรมและพัฒนาบุคคลากรของบริษัทเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในเรื่องของความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ และการไม่ล่วงละเมิด

<u>การไม่เลือกปฏิบัติ</u>

กลุ่มบริษัทไม่ยอมรับให้มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของอายุ ความบกพร่องทางร่างกาย เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศ เพศสภาพ สีผิว ศาสนา สัญชาติ แหล่งประเทศที่มา หรือพื้นฐานทางวัฒนธรรม ตลอดจนสถานภาพการสมรส เกิดขึ้นในการดำเนินงานของบริษัท ดังนั้น จึงกำหนดแนวปฏิบัติต่อไปนี้

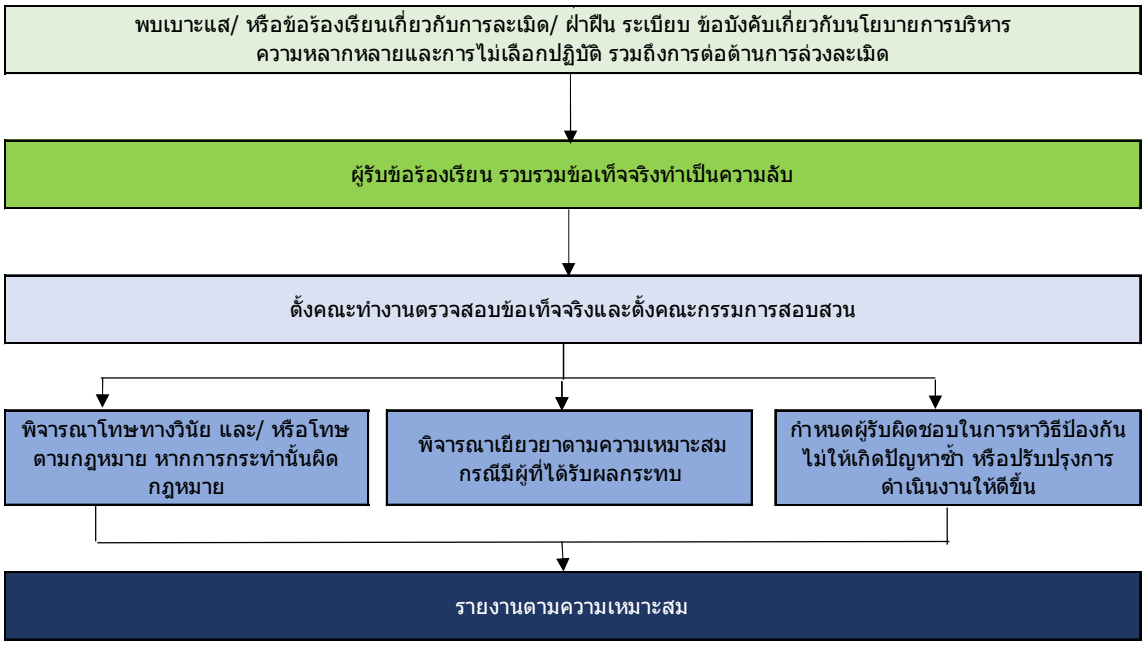
1. การสรรหาและคัดเลือกพนักงานต้องดำเนินการโดยให้ความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้สมัครงานทุกคน
2. การให้โอกาสและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งหมายรวมถึงการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งงานต่างๆจะดำเนินการตามผลการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์ที่กลุ่มบริษัทกำหนดอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
3. ให้ความสำคัญต่อมาตรฐานการให้บริการต่อลูกค้าทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และห้ามการเลือกปฏิบัติต่อลูกค้าบนพื้นฐานของอายุ ความบกพร่องทางร่างกาย เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศ เพศสภาพ สีผิว ศาสนา สัญชาติ แหล่งประเทศที่มา หรือพื้นฐานทางวัฒนธรรม ตลอดจนสถานภาพการสมรส และจะปฏิบัติต่อทุกคนอย่างมีศักดิ์ศรี
4. ดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

<u>การต่อต้านการล่วงละเมิด</u>

กลุ่มบริษัทไม่อนุญาตให้มีการกระทำใดๆที่แสดงหรือส่อไปในทางที่ละเมิดสิทธิ ก่อกวน รบกวน หรือล่วงเกินพนักงานของบริษัท พนักงานของคู่ค้า และลูกค้า ทั้งในรูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศ และการล่วงละเมิดที่ไม่ใช่เรื่องเพศ เช่น อายุ ความบกพร่องทางร่างกาย เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ สีผิว ศาสนา สัญชาติ แหล่งประเทศที่มา หรือพื้นฐานทางวัฒนธรรม เป็นต้น

<u>การจัดการข้อร้องเรียน</u>

1. กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติและการละเมิด โดยจะกำหนดช่องทางสำหรับรับข้อร้องเรียนหรือรายงานปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการจัดการปัญหาเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องและลงโทษผู้ที่กระทำความผิดอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม โดยไม่ชักช้า
2. พนักงานทุกคนต้องช่วยสอดส่องดูแลการบริหารความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของกลุ่มบริษัท หากพบการกระทำที่ไม่เหมาะสม ไม่เป็นธรรม มีการเลือกปฏิบัติหรือมีการล่วงละเมิดใดๆเกิดขึ้น สามารถแจ้งหัวหน้างาน หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบผ่าน

ช่องทางที่บริษัทกำหนด เพื่อดำเนินการจัดการแก้ไขอย่างเป็นธรรม โดยกลุ่มบริษัทจะคุ้มครองบุคคลที่แจ้งข้อมูลด้วยมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสม

3. มีการรายงานข้อมูลให้ผู้บริหารได้รับทราบเป็นประจำ และ/หรือตามระยะเวลาที่เหมาะสม และมีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบอย่างโปร่งใส