

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

1. หลักการ (Principle)

กลุ่มบริษัทเซาท์แลนด์รีบเบอร์ ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน มุ่งปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสร้างความตระหนัก การทบทวน การตรวจสอบ รวมทั้งการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินธุรกิจในทุกส่วน ที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนและความไม่สอดคล้องในการปฏิบัติด้านแรงงาน บริษัทตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights; UDHR) โดยกำหนดนโยบายและกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการของสหประชาชาติเพื่อป้องกันผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากธุรกิจ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights; UNGP) นอกจากนี้บริษัทมุ่งมั่นที่จะธำรงรักษาหลักการของข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) ในเรื่องหลักการด้านสิทธิมนุษยชนและหลักปฏิบัติด้านแรงงาน และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

บริษัทมุ่งมั่นที่จะส่งเสริม และให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานกับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนดำเนินการชี้แจง ตรวจสอบ และบรรเทาความเสี่ยงในการละเมิดหลักการที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

2. ขอบเขต (Scope)

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทเซาท์แลนด์รีบเบอร์ เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมในด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ที่สอดคล้องตามจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

3. แนวทางปฏิบัติ (Guidelines)

เพื่อปลูกฝังและส่งเสริมวัฒนธรรม ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กร และเพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน ได้รับการปกป้องและเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานไว้ดังนี้

1. เคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล (รวมถึงการสนับสนุนหลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจของ UN (UNGPs) โดยหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดหรือเชื่อมต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทางลบและป้องกันหรือบรรเทาอันตรายใด ๆ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานของบริษัท



2. สร้างและรักษากลไกการร้องทุกข์ของบริษัท (สอดคล้องกับเกณฑ์ด้านประสิทธิภาพของ UNGP) เพื่อรับข้อร้องเรียน และแก้ไขผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งเกิดจากการผลิตและการจัดหา
3. เคารพสิทธิของชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น (IP/LC)
 - 3.1. ยอมรับและปกป้องสิทธิตามขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และสิทธิชุมชนของชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น (Indigenous People หรือ IP/ Local Communities หรือ LC) ในการถือครองที่ดิน ได้แก่:
 - ดำเนินการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนพื้นเมือง (UNDRIP)
 - การสร้างความมั่นใจในการครอบครองที่ดินอย่างต่อเนื่องและสิทธิในการเข้าถึง
 - การสนับสนุนสิทธิตามจารีตประเพณีในการเข้าถึงสำหรับการล่าสัตว์และรวบรวมสัตว์และพืชต่าง ๆ เพื่อจุดประสงค์ในการดำรงชีพ รวมทั้งประเพณีทางวัฒนธรรมและศาสนา ขนบธรรมเนียมและพิธีการต่าง ๆ ของชนพื้นเมือง
 - 3.2. สร้างความมั่นใจว่าก่อนที่จะมีกิจกรรมใดก็ตามที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของ IP/LC ในที่ดิน เขตแดน และทรัพยากรจะต้องได้รับความยินยอมพร้อมใจอย่างเป็นอิสระ รับรู้ล่วงหน้า และได้รับข้อมูลเพียงพอ (Free, Prior, and Informed Consent หรือ FPIC) รวมถึงเมื่อมีการวางแผน การสร้าง การฟื้นฟู หรือการปฏิรูปพื้นที่เพาะปลูกขององค์กรและ/หรือโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง กระบวนการ FPIC จะปฏิบัติตามมารยาทตามวัฒนธรรมที่เหมาะสม ปฏิบัติตามระเบียบวิธีซึ่งเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ และตามคำแนะนำที่เกี่ยวข้องของ GPSNR ทั้งนี้ IP/LC มีสิทธิที่จะให้หรือระงับความยินยอมพร้อมใจของตนเองที่มีต่อกิจกรรมใดก็ตามที่อยู่ภายใต้กระบวนการของ FPIC
 - 3.3. ในกรณีที่มีการปฏิบัติงานต่าง ๆ แทรกแซงสิทธิของ IP/LC ให้ชดเชยหรืออำนวยความสะดวกแก่ IP/LC ผ่านมาตรการที่เหมาะสมซึ่งมีการตกลงร่วมกัน โดยแสดงและอธิบายไว้ในผลการเจรจาของกระบวนการ FPIC
 - 3.4. ใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้การเยียวยาผ่านขั้นตอนที่ทำการตกลงร่วมกันในกรณีต่าง ๆ ที่บริษัทได้ก่อให้เกิดหรือเชื่อในการจัดสรรหรือเป็นอันตรายต่อที่ดิน เขตแดน หรือทรัพยากรของ IP/LC โดยไม่รับรอง FPIC ทั้งนี้ จะมีการติดตามการนำไปปฏิบัติร่วมกันโดยชุมชนและสมาชิกของ GPSNR และ/หรือโดยบุคคลที่สาม (ต่าง ๆ) ที่ตกลงร่วมกัน
 - 3.5. สร้างช่องทางการสนทนาที่ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมทางวัฒนธรรมกับชนพื้นเมืองและชุมชนท้องถิ่น
4. สนับสนุนสิทธิแรงงานและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องในเขตอำนาจตามกฎหมายที่ดำเนินงาน หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจของ UN และเจตนารมณ์ของอนุสัญญาหลัก 8 ฉบับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ :
 - เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

บริษัทเคารพสิทธิในเสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการเลือกผู้แทนในการร่วมเจรจาต่อรอง



- **ไม่ใช้แรงงานบังคับ**
บริษัทห้ามมิให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานทาส แรงงานที่ถูกผูกมัด แรงงานขัดหนี้ และทุกรูปแบบของการค้ามนุษย์
 - **ไม่ใช้แรงงานเด็ก**
บริษัทห้ามมิให้จ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ และหรือให้เด็กทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย รวมถึงห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด
 - **อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน และสวัสดิการ**
บริษัทกำหนดอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการของพนักงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มรูปแบบ และชดเชยให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมตามสภาวะตลาดแรงงานท้องถิ่น
 - **ความหลากหลาย การไม่เลือกปฏิบัติ และการไม่ล่วงละเมิด**
บริษัทเห็นความสำคัญของความหลากหลายของการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านเชื้อชาติ เพศ ศิวิล์ ถิ่นกำเนิดของชาติพันธุ์และสังคม ศาสนา ความทุพพลภาพ รสนิยมทางเพศ ความเห็นทางการเมือง หรือสถานะอื่น ๆ ซึ่งกฎหมายให้ความคุ้มครอง บริษัทเคารพในสิทธิของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำหลักปฏิบัติที่เป็นธรรมไปปรับใช้ในการดำเนินงานของบริษัท
 - **มาตรฐานแรงงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน**
บริษัทจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม จัดให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นในการรักษาสภาพการทำงานที่ดี ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ
 - **การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบ**
บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเคารพและเท่าเทียมกัน กระบวนการสรรหา การกำหนดค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง จะต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์และยุติธรรม
 - **การคุ้มครองต่าง ๆ ให้กับพนักงานทุกคนทุกระดับ**
5. ส่งเสริมในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้อง ทั้งการถ่ายทอดเพื่อสื่อสารไปถึงผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาที่มีการติดต่อทางธุรกิจกับบริษัทด้วย
 6. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อชี้บ่ง ผลกระทบและป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานในทุกกิจกรรมของบริษัท ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ในด้านการปฏิบัติด้านแรงงานและประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการให้ทุกหน่วยงานร่วมกันทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารจัดการกับความเสี่ยงอย่างเหมาะสม



7. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ผ่านช่องทางการสื่อสารและโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้สามารถแสดงความคิดเห็น และแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน หากมีการพบเหตุการณ์หรือการกระทำที่ไม่สอดคล้อง หรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง
8. จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบ และกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อดำเนินการปรับปรุงพัฒนา บรรเทา หรือแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม รวมถึงการกำหนดแนวทางในการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแส โดยการเก็บข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล และข้อมูลที่ได้ไว้เป็นความลับ เว้นแต่กรณีที่จะต้องเปิดเผยตามกฎหมายกำหนด

ความมุ่งมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของบริษัท ได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนผ่านนโยบายการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่สำคัญของบริษัท อาทิเช่น

จรรยาบรรณทางธุรกิจ	Business Code of conduct
จรรยาบรรณด้านผู้ส่งมอบ	Supplier Code of conduct
นโยบายความยั่งยืนและการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน	Sustainability and Sustainable Procurement Policy
นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	Occupational Health & Safety Policy
นโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน	Whistle Blowing Policy
นโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน	Anti-corruption Policy
นโยบายความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ	Information Security Policy
นโยบายสิ่งแวดล้อม	Environmental Policy

นโยบายนี้จะมีการสื่อสารทั่วทั้งบริษัทรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริษัทจะทำการทบทวนนโยบายอย่างสม่ำเสมอ และทำให้พนักงานตระหนักถึงนโยบายนี้ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

นายเพิ่ม ธีรศานต์วงศ์

กรรมการผู้จัดการ

1 มกราคม 2022