

นโยบายเรื่องสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อย มุ่งมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชน และให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชนอันเป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมีครอบคลุมพนักงาน ลูกจ้าง คู่ค้า ชุมชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ในทุกขั้นตอนการดำเนินธุรกิจและทุกพื้นที่ที่บริษัท ดำเนินกิจการอยู่

บริษัท ได้จัดทำ นโยบายสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่แนะนำด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) ที่ว่าด้วยหลักการคุ้มครองสิทธิ (Protect) การเคารพสิทธิ (Respect) และการเยียวยา (Remedy) เมื่อเกิดผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (Children Rights and Business Principles: CRBP) และการปฏิบัติตามข้อตกลงโลก (UN Global Compact) เพื่อแสดงเจตนารมณ์ที่จะดำเนินธุรกิจโดยรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดๆ ตามหลักการและแนวปฏิบัติสากล ซึ่งรวมถึงการเฝ้าระวังโดยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ในกระบวนการดำเนินธุรกิจ การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการกำหนดมาตรการป้องกันและเยียวยาเมื่อเกิดผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

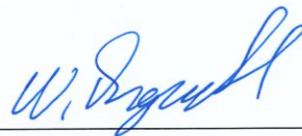
แนวทางปฏิบัติ

คณะกรรมการ คณะผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน (คู่ค้า คู่ธุรกิจผู้รับเหมา ผู้จัดหาวัตถุดิบ) ของบริษัท ต้องยึดถือ เคารพ และปฏิบัติตามนโยบาย และหลักสิทธิมนุษยชนร่วมกันด้วยการให้เกียรติและการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด สีผิว ระดับการศึกษา ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความทุพพลภาพ การแสดงความคิดเห็นทางการเมือง การเข้าร่วมกลุ่ม สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ฯลฯ ต่อผู้มีส่วนได้เสีย และต่อกลุ่มเปราะบางหรือกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Vulnerable groups) เช่น สตรี สตรีมีครรภ์ เด็ก กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) ชนพื้นเมือง ชุมชนท้องถิ่น พนักงาน แรงงานข้ามชาติ แรงงานอพยพ ผู้รับเหมา คู่ค้า ลูกจ้าง ผู้บริโภค และผู้สูงอายุ เป็นต้น อันเป็นผลมาจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยมุ่งมั่นในการป้องกันและไม่สนับสนุนการละเมิดสิทธิมนุษยชน ในทุกรูปแบบ อาทิ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ แรงงานทาส แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ และการเลือกปฏิบัติ โดย

1. ปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ อย่างเสมอภาค ภายใต้ข้อตกลงการจ้างงานที่เป็นธรรมสอดคล้องกับกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ เปิดกว้างและยอมรับในคุณค่าและความหลากหลาย รวมถึงสนับสนุนให้มีการอบรมพัฒนาทักษะการทำงานที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และส่งเสริมการบริหารค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมโดยพิจารณาจากความสามารถและผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก รวมถึงเคารพสิทธิอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น สิทธิด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Right to Health and Safety) สิทธิเสรีภาพในการสมาคม (Right to Freedom of Association) สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Collective Bargaining) สิทธิความเป็นส่วนตัว (Right to Privacy) ตามแนวทางที่สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปราศจากการคุกคาม กลั่นแกล้ง ล่วงละเมิด และการกระทำอื่นใดที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ (Hostile work environment) และไม่ทนต่อการกระทำที่สร้างผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน (Zero tolerance)

3. ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ รวมถึงจัดให้มีกระบวนการเยียวยาเมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัท มีการคุ้มครองไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีการเคารพสิทธิมนุษยชนโดยการหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะละเมิด และมีการเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้า (suppliers) และคู่ธุรกิจ (business partners) ของบริษัท ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ปฏิบัติต่อพนักงานของตนเอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียโดยเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนสากลและการไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนส่งเสริมให้คู่ค้าและคู่ธุรกิจมีการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อป้องกันผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ
5. กำหนดให้มีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงาน และผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่บริษัท เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจถึงแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานหรือบุคคลกรที่เกี่ยวข้องหรือมีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน
6. จัดให้มีช่องทางการสื่อสารด้านสิทธิมนุษยชนกับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงช่องทางรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดจากการดำเนินงานของบริษัท ตลอดจนจัดทำมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและรักษาความลับ การติดตามตรวจสอบผลกระทบ และมาตรการเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน
7. ปลุกฝังนโยบายฯ ให้กับพนักงาน และผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าให้รับทราบ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน
8. หากพนักงานมีคำถาม ข้อเสนอแนะ หรือข้อกังวลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติ สามารถแจ้งหรือติดต่อสอบถามได้ที่ผู้บังคับบัญชา ผู้จัดการโรงงาน หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานใหญ่) ของบริษัท และหากพบพนักงานที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือฝ่าฝืนโดยไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ และสร้างความเสียหายต่อบริษัท พนักงานคนอื่น หรือผู้มีส่วนได้เสีย บริษัท จะดำเนินการตามวินัยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และอาจจะเพิ่มเติมตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องหากการกระทำนั้นเป็นการละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประกาศ ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2565



(ศ.ดร. วีรกร อ่องสกุล)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

คำนิยาม

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด

ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของ บริษัท บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย รวมทั้งคู่ค้าและคู่ธุรกิจที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่า ครอบคลุมกิจกรรมทางธุรกิจตั้งแต่การซื้อกิจการ การควบรวมธุรกิจ การก่อสร้าง การดำเนินงาน ตลอดจนการยกเลิกกิจการ ทั้งนี้บริษัท ได้ประกาศนโยบายฯ และสื่อสารไปยังบริษัทในกลุ่ม เพื่อให้เกิดการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนไปในแนวทางเดียวกัน