

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน (Human Rights and Labor Practices Policy)

บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทฯ มุ่งมั่นในการเคารพ สนับสนุน และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจ จึงได้กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานที่สอดคล้องกับหลักกฎหมายภายในประเทศ หลักสิทธิมนุษยชนสากล ตลอดจนกฎหมายแรงงานของประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ โดยใช้เป็นแนวทางปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ ใช้กับทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และถือเป็นความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องรับทราบและนำไปปฏิบัติ โดยบริษัทฯ มุ่งหวังและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน เช่น ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ ผู้ถือหุ้น ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ ให้การสนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายนี้

1. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

1.1 การเคารพหลักสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ เคารพและยึดถือปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล ได้แก่ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO)

1.2 การไม่ล่วงละเมิด

บริษัทฯ จะดูแลป้องกันเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.3 การไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ ให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่าง ทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ สืบเชื้อสาย เพศ ภาษา ศาสนา การเมือง การศึกษา อายุ สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือปัจจัยอื่นใด และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งลูกค้า พนักงาน คู่ค้า เจ้าหนี้ ผู้ถือหุ้น และชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากเลือกปฏิบัติ

1.4 การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

บริษัทฯ จะพัฒนาระบบและกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence: HRDD) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ประเมินผลกระทบ และกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบ รวมทั้งมาตรการเยียวยาและกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน อันเนื่องมาจากบริษัท

1.5 การปลูกฝังวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จะปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการสอดส่องดูแล ไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการสื่อสาร และเผยแพร่ ความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน ทั้งพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน

2. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

2.1 ด้านการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ :

บริษัทฯ จะไม่กระทำและไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสในการฝึกอบรม การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง การเกษียณอายุการทำงาน ด้วยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ เชื้อชาติ อายุ เพศ เพศทางเลือก รสนิยมทางเพศ ความพิการ ศาสนา สถานะทางสังคม สถานภาพการสมรส ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ โดยให้พิจารณาจากความสามารถและคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร

2.2 ด้านการป้องกันแรงงานบังคับ:

บริษัทฯ จะไม่กระทำ ไม่สนับสนุน และไม่มีส่วนเกี่ยวกับการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบทั้งภายในบริษัทและห่วงโซ่อุปทานของบริษัท โดยจะถือปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากลอย่างเคร่งครัด

2.3 ด้านการใช้แรงงานเด็กและการเคารพสิทธิเด็ก:

บริษัทฯ จะไม่จ้างและไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ โดยจะไม่จ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดและตามมาตรฐานสากล ทั้งการดำเนินงานภายในบริษัทและตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงไม่สนับสนุนให้ใช้แรงงานทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัย ทั้งนี้ บริษัทฯ จะเคารพ ปกป้อง และส่งเสริมสิทธิเด็กตามหลักสากล (Children's Rights and Business Principles) ตลอดจนจัดให้มีมาตรการเยียวยาและช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ในกรณีพบการละเมิดสิทธิเด็กหรือการใช้แรงงานเด็กในทุกกิจกรรมของบริษัทและห่วงโซ่อุปทาน

2.4 ด้านการใช้แรงงานหญิง :

บริษัทฯ จะไม่ให้พนักงานหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งจะจัดให้พนักงานหญิงที่มีครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ และจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือ ลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

2.5 ด้านการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย :

บริษัทฯ จะจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างมีจริยธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

2.6 ด้านการคำนึงถึง :

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและไม่สนับสนุนหรือเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ โดยพนักงานทุกคนได้รับการว่าจ้างด้วยความสมัครใจ ปราศจากการคุกคาม หรือบังคับขู่เข็ญ พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน :

บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสม และดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนมาตรฐานอาชีวอนามัยให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้ความสำคัญกับมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ และอาการเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ภายใต้ความคุ้มครองและปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน โดยจะทำการทบทวน พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

2.8 ด้านชั่วโมงการทำงาน :

บริษัทฯ จะไม่ให้พนักงานทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานอย่างชัดเจน และกำหนดเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่าง ๆ วันพักร้อน และวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการมุ่งเน้นมาตรการควบคุมและลดชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปโดยเฉพาะ (Focuses on specifically reducing excessive working hours) เพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดีและสมดุลในการทำงานของพนักงาน

2.9 ด้านค่าตอบแทนการทำงาน :

บริษัทฯ จะจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานพึงได้รับตามกฎหมาย ให้แก่พนักงานไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับพนักงานชายและหญิงให้เท่าเทียมกันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน การจ่ายเงินให้พนักงานในช่วงลาพักร้อนประจำปี เป็นต้น

ทั้งนี้ ค่าตอบแทนดังกล่าวต้องอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดอุตสาหกรรมเดียวกัน และเพียงพอต่อการดำรงชีพของพนักงานและครอบครัว(Living Wage) โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในท้องที่ปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนจัดให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด โดยมีการแจ้งรายละเอียดของส่วนประกอบต่าง ๆ อย่างชัดเจน

2.10 ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง :

บริษัทฯ จะเคารพสิทธิและเสรีภาพของพนักงาน 100% ในการรวมกลุ่มและจัดตั้งสมาคมโดยเสรี (Freedom of Association) รวมถึงสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากล

2.11 ด้านความรับผิดชอบในการดูแลพนักงานเกี่ยวกับการถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิด :

บริษัทฯ ห้ามการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ รวมถึงการคุกคามและการล่วงละเมิดทางเพศ โดยส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกิดเกียรติกัน และมีมาตรการป้องกันไม่ให้พนักงานถูกคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วย คำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือวิธีการอื่นใด รวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากพนักงานถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้กระทำผิด ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทอย่างเคร่งครัด

2.12 ด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย :

บริษัทฯ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 ในกรณีการเลิกจ้าง บริษัทฯจะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงาน โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร พนักงานจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้าง และได้รับเงินค่าชดเชยตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

ทั้งนี้ ในกรณีที่บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานเป็นจำนวนมาก อันเนื่องจากการปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ บริษัทฯ จะแจ้งวันที่เลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างให้พนักงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน และจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่พนักงานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

3. การแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน หรือการแจ้งเบาะแส เมื่อพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ โดยขั้นตอนให้เป็นไปตามนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและการร้องเรียน (Whistleblowing Policy) ทั้งนี้ ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส จะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

4. การเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ

บริษัทฯ จะดำเนินการตามกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม เมื่อเกิดกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน และจะให้การเยียวยาแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสมตามลักษณะของความเสียหาย ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ชื่อเสียง หรือสิทธิแรงงาน เช่น การชดเชยค่าเสียหาย การขอโทษและฟื้นฟูชื่อเสียง การคืนสถานะ การป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ และดำเนินมาตรการทางวินัยกับผู้กระทำผิดตามระเบียบและข้อบังคับของบริษัท

(นายวิฑูร สุริยวานากุล)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)