



Human Rights and Labor Practices

Policy and Guidelines

Siam Land Flying Co., Ltd.



Contents

1. Intent	1
2. Scope	1
3. Objectives	2
4. Roles and Responsibilities	2
5. Guidelines	5
6. Training	12
7. Whistleblowing	12
8. Policy Guidance	12
9. Penalties	13
10. Related Laws, Regulations, and Policies	13
11. Appendices	14
Appendix A Definitions	15
Appendix B The International Labor Organization's Fundamental Conventions	21



Human Rights and Labor Practices Policy and Guidelines

Siam Land Flying Co., Ltd.

1. Intent

Siam Land Flying (SLF) recognizes that all human beings are born with equal rights and dignity. The Company is committed to complying with international labor standards, treating all employees equitably, to not discriminate against them on the basis of race, nationality, ethnicity, color, ancestry, language, religion, social status, gender, sexual orientation, age, disability, congenital diseases that do not affect work performance, political orientation, and marital status, and providing freedom and appropriate welfare for workers, enabling them to demonstrate their full potential and capabilities.

As a conglomerate with global presence, and as a member of the international community, SLF strives to strengthen its operations to ensure compliance with labor practice standards, and respect for human rights of all parties involved in the SLF's operations and value chains, including its employees, customers, suppliers and all stakeholders. The Company is fully committed to combating modern slavery and human trafficking throughout its value chains and joint business ventures, and reaffirms its position not to support or engage in SLAPP, or Strategic Lawsuit Against Public Participation, carried out in good faith. These commitments are reflected in SLF's adherence to the United Nations Universal Declaration of Human Rights ("UNDHR"), the Ten Principles of the United Nations Global Compact ("UN Global Compact"), UN Guiding Principles on Business and Human Rights ("UNGPs"), the International Labor Organization's ("ILO") Declaration on the Principles and Fundamental Rights at Work and local labor laws in each country where SLF operates.

2. Scope

This Human Rights and Labor Practices Policy and Guidelines apply to Charoen Pokphand Group, (hereafter "the Group") which includes Charoen Pokphand Group Co., Ltd., and all its subsidiary companies that Charoen Pokphand Group Co, Ltd. has management control. The term "company" hereafter refers to any such company individually that has adopted this Human Rights and Labor



Practices Policy and Guidelines. This document shall be reviewed at least once a year, or as conditions require.

3. Objectives

- 3.1 To prevent any form of negative impact on, or violations of human rights, associated with the Company's operations, products and services throughout the value chains
- 3.2 To protect its employees from all types of discrimination, harassment, and unfair labor practices; to foster a collaborative work environment and equal opportunities for career development.
- 3.3 To promote collaboration with suppliers and stakeholders, strengthening human rights and labor practice along the Company's value chains in line with the Company's policy and guidelines, as well as international best practices.

4. Roles and Responsibilities

4.1 Board of Directors

- 4.1.1 Review and approve policies and guidelines to prevent violations of human rights and labor practices in all of the Company's business activities, products and services including suppliers and joint ventures.
- 4.1.2 Oversee the Company's business activities to ensure that they comply with applicable laws, regulations, and policies.

4.2 Management

- 4.2.1 Establish adequate procedures as appropriate to the companies' business context while remaining in compliance with this Policy and Guidelines, regulations, and laws in countries where the Company operates.
- 4.2.2 Ensure that the organizational structure is in place, with the responsibility to manage human rights and labor practice issues, comprising representatives from relevant functions.

- 4.2.3 Embed the principles of human rights and labor practices within the organization through activities that are relevant and suitable to each business unit.
- 4.2.4 Monitor to ensure effective implementation of policy, guidelines, and regulations as well as internal control mechanisms; identify areas for improvement; and review regular performance reports related to this Policy and Guidelines.
- 4.2.5 Review this Human Rights and Labor Practices Policy and Guidelines to ensure that they comply with local and international laws, regulations, and guidelines.

4.3 Human Right Department/Team

- 4.3.1 Communicate the principles and objectives of this Policy and Guidelines to raise awareness and strengthen understanding among employees and stakeholders throughout the value chains on a regular basis.
- 4.3.2 Implement the Human Rights Due Diligence process, which consists of the following:
 - 1) Incorporate the responsibilities to respect human rights and labor practices in the Company's core operations.
 - 2) Review input from the management, stakeholder and rights holder groups, to develop an inclusive engagement approach.
 - 3) Verify accuracy of information and trustworthiness of information sources in cases of grievances; evaluate the severity of the impacts on rights holder and risks to human rights defenders, in cases of human rights violations.
 - 4) Perform human rights impact assessment to evaluate risks and impacts, including those that have occurred and potential future occurrences from business activities or in the value chain. The assessment may also include cases of corruptions and violations of internal protocols.
 - 5) Utilize the results of the risk assessment to set new standards and guidelines for subsequent assessments, as well as to improve, revise, or

terminate relationships with suppliers, business partners, and joint ventures

- 6) Review internal audit and risk management procedures on a regular basis with relevant functions to ensure that all employees are being treated fairly and equally, incorporating inputs from all stakeholders, rights holder groups, human rights and labor practices experts from both within the organization and independent external parties, and civil societies.
- 7) Establish guidelines and define the scope for impact measurement and remediation procedures to prevent potential human rights impacts, and provide remedy should impacts occur. They should be in compliance with relevant Thai and international laws, up to date, and fit the context of the business' operations.
- 8) Track and monitor the effectiveness of preventive and corrective measures and whistleblowing mechanisms as well as progress on remediation for those impacted by human rights violations.
- 9) Promote and support the adoption of, and compliance with this Human Rights and Labor Practices Policies and Guidelines, throughout the value chain.
- 10) Communicate with the general public and affected persons on human rights impacts and remediation procedures while also disclosing the approaches taken to address human rights violations, through Sustainability Reports, Human Rights Reports, or other channels.
- 11) Ensure that there are whistleblowing and grievance mechanisms in place for persons affected by human rights and labor practices violations. Establish a clear system to act on grievances or complaints made, in compliance with domestic and international laws. All appropriate actions taken to address the violation and provide remediation must be reported to those affected, including providing them access to grievance or whistleblowing mechanisms.
- 12) Integrate human rights and labor practices consideration in the development of policies and operational procedures.

- 4.3.3 Collaborate with relevant units within the Company to develop guidelines for business operations, impact assessments, decision making, budget allocation, and supervision relating to human rights and labor practices to enable the Company to respond effectively to cases of non-compliance.
- 4.3.4 Maintain a database of reports concerning human rights and labor practices within the company.
- 4.3.5 Report the Company's performance on human rights and labor practices to the Company's Board of Directors, or to the Committee assigned by the Board, at least once annually.

4.4 Staff

- 4.4.1 Learn, develop a good understanding of, and act in compliance with this Human Rights and Labor Practices Policy and Guidelines, as well as applicable laws, regulations, and standards on human rights and labor practices.
- 4.4.2 Maintain and protect the company's reputation when expressing their personal opinions without using the company's name or its information and assets in a manner that represents the company.
- 4.4.3 Report any wrongdoing or violation of this Policy and Guidelines through grievance and whistleblowing mechanisms in accordance with the Whistleblowing Policy and Guidelines.

5. Guidelines

5.1 Respect for Human Rights

- 5.1.1 Civil and Political Rights
 - 1) Foster mutual respect on the basis of equality, diversity, and inclusion, within the context of the country of operations.
 - 2) Ensure the right to life and liberty, and protect employees' freedom of speech, belief, religion, and security.

- 3) Cultivate an inclusive and welcoming workplace, free of any action that may lead to a hostile work environment, infringe upon a person's personal rights and impact their ability to perform work. Such actions may include physical, mental, verbal, or written intimidation and harassment.
- 4) Respect the freedom of expression and the freedom to participate in political activities as fundamental human rights.

5.1.2 Economic, Social and Cultural Rights

- 1) Provide employees with access to social security and other welfare benefits as mandated by applicable laws.
- 2) Provide employees with rest period(s) during working days, working hours that do not exceed local labor laws, and paid annual leaves as mandated by local labor laws.
- 3) Respect the rights of employees to practice their religious, cultural, or traditional beliefs.

5.1.3 Gender Rights

- 1) Respect employee's rights to gender equality and diversity in gender, sexual orientation, gender identity, or gender expression.
- 2) Promote good practice by preventing sexual harassment and violation in any form.
- 3) Respect employees' right to privacy by not forcing employees to disclose or conceal their identity, sexual orientation, and gender identity.
- 4) Ensure the security and privacy of information relating to sexual orientation, gender identity, gender expression, or sexual characteristics, which are not to be disclosed without the consent of the employee.
- 5) Promote equality and non-discrimination by providing gender-neutral recruitment and equal benefits and compensations, opportunities for career advancement and professional development in all areas.
- 6) Promote the right to equitable healthcare by providing the appropriate space, uniform or dress code, and facilities for all and any genders.

5.1.4 Community Rights

- 1) Respect the rights and freedom of expression and opinions of the community, especially vulnerable groups such as minority groups, indigenous people, and ethnic groups.
- 2) Consider the negative impacts of business operations on the community's economy, natural resources, environmental quality, culture, society, way of life, hygiene, health, safety, privacy, and other human rights of people in the community.
- 3) Assess human rights impacts before engaging in new investments, mergers and acquisitions, or initiating new business operations in a community by including the health, environment, and society of the community in the decision-making process.
- 4) Evaluate any action to be taken towards or within the community through a transparent, equitable, and non-discriminatory process in compliance with local laws.
- 5) Support the community's access to clean, safe, and adequate water.
- 6) Support the community's right to clean air.

5.1.5 Human Rights in the Supply Chain

- 1) Inspect and trace the sourcing, processing, and distribution of raw materials in accordance with human rights principles across the supply chain.
- 2) Procure raw materials and components from organizations and individuals not involved in illegal activities, human rights violations, or terrorism. This includes not importing, buying, selling, or exchanging verified conflict minerals or products made from them.

5.1.6 Right to Land and Natural Resources

- 1) Respect the rights and freedom to use of land and water resources throughout the value chain, in compliance with the law and relevant local and international regulations.

- 2) Respect the land rights of farmers and local communities, including using proper land management to minimize negative impacts on surrounding communities.
- 3) Respect the right of communities and indigenous peoples to maintain their way of life, cultural traditions, and access to their traditional lands and resources.
- 4) Respect the land right of individuals or local communities by not engaging in unfair business practices.
- 5) Acquisition of land must be carried out in accordance with the FPIC principle: free, prior, and informed consent
- 6) Inspect and verify land rights and titles when establishing new business operations.

5.1.7 Personal Data Privacy Rights

- 1) Respect the right to privacy of data subjects by always obtaining their consent before processing, disclosing, or controlling their personal data.
- 2) Secure all personal data under supervision as well as determine procedures in relation to the collection and management of personal data.
- 3) Respect the rights of data subject in the retention, processing, disclosure, erasure and disposal of their personal data, as well as the right to suspend and withdraw their consent in compliance with the law.

5.2 Labor Practices

5.2.1 Forced Labor

- 1) Support ethical recruitment and employment in all of the Company's business operations and value chains, including its suppliers.
- 2) Treat workers fairly and do not use forced labor in any form, in compliance with local and international labor laws and standards.
- 3) Treat workers in a humane manner; do not use physical or mental coercion and other inhumane treatment; do not engage in any practice associated with modern slavery or human trafficking.

- 4) Establish working days and hours and other terms of employment in compliance with local labor laws.
- 5) Respect workers' freedom of movement by not detaining them, charging them for deposits, charging fees for or seizing their identification documents or belongings, unless done under the law.
- 6) Charge no deposit or recruitment fees.

5.2.2 Child Labor and Youth Labor

- 1) Establish a pre-employment age verification system to prevent the employment of child labor under the legal age of local laws.
- 2) Utilize an age verification system when employing youth workers of legal age in compliance with local laws. The following conditions apply when hiring these workers:
 - (1) Ensure they work in a safe work environment that does not pose a risk to their health, development, or mental state.
 - (2) Ensure they perform work that is not contrary to their morals.
 - (3) Ensure their work does not affect their compulsory education.
 - (4) Ensure they work only during periods specified as legal by local laws.
- 3) Ensure that wages are paid directly to youth workers without deducting any deposit.
- 4) Promote their self-development during the course of their employment.

5.2.3 Female Workers and Pregnant Workers

- 1) Promote female workers to work in safe areas and activities that are not hazardous to their health and do not pose safety risks for female and pregnant workers.
- 2) Provide protections and benefits to pregnant women as prescribed by regulatory bodies and local laws.
- 3) Respect the right of pregnant women to work by not using pregnancy as a reason for termination, demotion, or reduction of salaries.

5.2.4 Elderly Workers

- 1) Provide opportunities for healthy elderly people to work; the nature of their work must not be harmful to their health or safety.
- 2) Provide benefits and compensations for elderly workers according to the local labor laws of each country.

5.2.5 Disabled Workers

- 1) Promote the right of disabled people to work and ensure that disabled workers are assigned appropriate work; provide work facilities suitable to their work and nature of their disabilities.
- 2) Ensure that the employment of disabled people is in compliance with the local laws of each country the business operates.

5.2.6 Migrant Workers

- 1) Carry out the migrant worker hiring process ethically and lawfully, without discrimination or any forms of forced labor
- 2) Provide fair compensation and welfare to migrant workers.
- 3) Supervise and monitor the recruitment of migrant workers to ensure it is in compliance with the local laws.

5.2.7 Non-Discrimination in Respect of Employment and Occupation

- 1) Recruit and select applicants based on the required qualifications without discrimination on the basis of race, nationality, ethnicity, color, family origin, language, religion, social status, gender, gender identity, sexual identity, sexual orientation, and gender expression, age, person with visible or invisible disabilities, diseases that do not affect work performance, political stance, or marital and relationship status.
- 2) Salaries, wages and benefits are to be paid on time, in compliance with legal requirements. No deductions from employees' wages are allowed, except if local laws state otherwise.
- 3) Provide equal remuneration and benefits for jobs of equal value and responsibility.

- 4) Promote the non-discrimination of employees that are free from prejudice associated with matters unrelated to work.
- 5) Provide equal opportunity to all employees with respect to various types of personal leaves as specified within the terms of employment and mandated by local labor laws.
- 6) Provide appropriate capacity-building programs and equal opportunity for career development without discrimination.
- 7) Determine and disclose performance appraisal criteria for employees in a transparent manner.
- 8) Conduct performance evaluation fairly and transparently and provide results to individual employees to facilitate improvement of their skills and performance.
- 9) Provide job transfer opportunities to facilitate career development on the basis of fairness and equality without discrimination.
- 10) Dismissals must be on grounds of not meeting performance evaluation criteria, disciplinary action, health reasons based on medical diagnosis or other reasons which are not discriminatory. An appeals process should also be established in compliance with local laws.

5.2.8 Right to a Decent Working Environment, Access to Clean Water and Sanitation and Clean Air

- 1) Provide working conditions and environment that are safe, hygienic, and in accordance with industrial hygiene principles.
- 2) Provide sufficient amount of water that is safe for consumption according to hygiene standards; maintain cleanliness and hygiene of water containers, cups, dispensers, and all other items that may come into contact with drinking water.
- 3) Provide safe water for consumption and restrooms according to hygiene standards. The water should be sufficient, hygienic, and accessible by personnel of all genders and members of vulnerable groups.
- 4) Control and treat air pollution from all sources within the workplace to a level required by local laws, regulations, and standards.

- 5) Determine preventive measures and procedures in order to manage emergencies, accidents, epidemics, and illnesses resulting from work-related operations.

5.2.9 Right to Association and Peaceful Assembly

- 1) The assembly is permitted under the conditions that gatherings are peaceful, do not involve weapons, do not compromise work performance, and do not violate local laws or the Company's Code of Conduct.
- 2) Respect the rights and freedom of association and the right to collective bargaining, including the freedom of assembly, in compliance with the law.
- 3) Respect the rights and freedom of expression of human rights defenders by not retaliating against their involvement in protecting human rights and the environment, protests against the business, or expressing their social and political opinions which are lawful and appropriate, on the condition that they are conducted outside working hours and company premises. The Company shall not support or engage in SLAPP, or Strategic Lawsuits Against Public Participation, which is carried out in good faith.

6. Training

The Company shall communicate and cascade the Human Rights and Labor Practices Policy and Guidelines through training programs, conferences, and other appropriate channels to its directors, management, and staff, as well as suppliers, business partners, joint ventures, and other stakeholders within the Company's value chain, which may include members of the general public. The effectiveness of training shall be evaluated after each session.

7. Whistleblowing

File complaints or blow the whistle related to this Policy and Guidelines according to the Whistleblowing Policy and Guidelines. All whistleblowers or reporters shall be protected from retaliation regarding their employment status, with their information to be kept confidential both during and after the investigation processes.

8. Policy Guidance

If there are any enquiries regarding action may violate laws, regulations, and this Policy and Guidelines, employees can seek guidance from their supervisors, teams, or persons responsible for monitoring human rights and labor practices within the Company, the Compliance Department or Legal Department before carrying out any decision or action.

9. Penalties

All employees must fully cooperate with internal and external authorities in the event of an investigation. Any direct and indirect violations or failure to comply with this Policy and Guidelines by management and staff will be subject to disciplinary action in accordance with Company's regulations.

10. Related Laws, Regulations, and Policies

- 10.1 Relevant personal data protection laws
- 10.2 The United Nations' Universal Declaration of Human Rights
- 10.3 The Ten Principles of the United Nations Global Compact
- 10.4 The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
- 10.5 The International Labor Organization's Declaration on the Principles and Fundamental Rights at Work
- 10.6 The International Labor Organization's Fundamental Conventions
- 10.7 Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People Standard of Conduct for Business by the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR)
- 10.8 Human Rights Due Diligence by the Ethical Trading Initiative: ETI
- 10.9 Shared Space Under Pressure: Business Support for Civic Freedoms and Human Rights Defenders by the Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) and International Service for Human Rights (ISHR) (2018)
- 10.10 Fair Labor Code by the Fair Labor Association
- 10.11 Land and Human Rights: Standards and Applications by OHCHR



10.12 The IRIS Standard

10.13 Dhaka Principles for migration with dignity

10.14 Local labor laws in in each country where the Company operates

11. Appendices

This Policy and Guidelines include the following appendices:

11.1 Appendix A: Definitions

11.2 Appendix B: The International Labor Organization's Fundamental Conventions

Appendix A

Definitions

1. Human Trafficking

Recruitment, transportation, transfer, harboring or receipt of a person by means of threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of the abuse of power or of a position of vulnerability or of giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purpose of exploitation, which include, the exploitation of the prostitution of others or other forms of sexual exploitation, forced labor or services, slavery or practices similar to slavery, servitude or the removal of organs.

2. Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP

Lawsuit filed against individuals or organizations who expressed a critical position on a substantive issue to defend the public interest.

3. Inclusion

Valuing the differences between people with different identities, where employees feel valued and welcomed within the workplace, and where all parties are treated fairly and equally.

4. Remediation

Remedying, mitigating, recovering, and compensating any impacts caused by violations of human rights arising from business operations. This can be done through an apology, reparations, rehabilitation, meting out appropriate punishment to offenders, paying fines, and preventing repeated violations. Remediation can be made in monetary or non-monetary forms.

5. Harassment

Improper and unwelcome conduct that might reasonably be expected or perceived to cause offense or humiliation to another; This includes, but is not limited to words, gestures or actions which tend to annoy, alarm, abuse, demean, intimidate, belittle or cause personal humiliation

or embarrassment to another; or that cause an intimidating, hostile or offensive work environment. Harassment may take the following forms:

- 1) Verbal harassment, which can include criticism, sarcasm, insults, threats, slander, teasing, provoking, hate speech, bullying, inappropriate speech, and more.
- 2) Gestural harassment, which can include staring, glaring, refusing to look away until the victim feels uncomfortable and embarrassed, inappropriate and impolite hand gestures, whistling, and more.
- 3) Physical harassment, which can include violence, bullying, violating a person's personal space, unnecessarily touching a person, approaching others inappropriately, and more.
- 4) Other forms of harassment, which can include displaying images or writing messages that are not relevant to work and cause discomfort to others.

6. Sexual Harassment

Any behavior that infringes the rights of others in a sexual manner, whether verbal or physical conduct. This includes any forced sexual favors, rape, invasion of privacy, and any unwelcome, non-consensual conduct that causes shame or embarrassment.

7. Discrimination

Any different treatment or distinction or special treatment to an individual or group of people based, but not limited to, personal characteristic on race, nationality, color, ethnic, religion, social status, gender, age, physical features or disability, political beliefs and marital status.

8. Gender Expression

Ways a person publicly expresses or presents their gender which include behavior and outward appearance. A person's gender expression usually matches with their gender identity, regardless of the sex that they were assigned at birth.

9. Gender Equality

The concept that all genders are treated equally while not differentiate their rights by gender identity, sexual orientation, gender expression so that their different needs and aspirations are valued equally.

10. Violence

The use of physical force to physically harm others within the company's workplace, which may lead to bodily injuries to employees. Violence in the workplace can take the following forms:

- 1) Violence from third parties: violence caused by third parties that have no relation or connection to the company, such as theft, hostage-taking, kidnapping, or assault.
- 2) Violence from customers: violence caused by customers with the intention of causing harm to employees.
- 3) Violence from employees: violence caused by employees upon one or more people; this can result in an unsafe and unpleasant work environment.

11. Diversity

A representation of different people in an organization with different perspective, culture, belief, language, race, nationality, ethnicity, gender identity, sexual orientation, skills, socio-economic background, or any other status.

12. Gender Diversity

Group of people who have diverse gender identity, gender expression, sexual orientation, which can be described as LGBTI+

- **Lesbian** is a woman who is physically or romantically attracted exclusively to other women
- **Gay** is a man who is physically or romantically attracted exclusively to other men
- **Bisexual** is a person who has the capacity to be physically or romantically attracted to both men and women.
- **Transgender** is people whose gender identity and/or gender expression differs from what is typically associated with the sex they were assigned at birth.
- **Intersex** is a person who born with a reproductive or sexual anatomy that doesn't seem to fit the typical definitions of female or male or can be born with a combination of male and female biological traits.

Moreover, **Queer** refer people whose sexual orientation is not exclusively heterosexual, and has fluid boundaries on physical and romantic attraction.

13. Minority Groups

Groups of people in a nation state that are numerically smaller than the rest of the population and often living in the area temporarily as a result of migration.

14. Indigenous Peoples

Distinct social and cultural groups that have lived or occupied an area before being displaced by other peoples who currently form the majority population in that area. These groups of people may possess distinct language, social structure, religion, belief systems, etc.

15. Ethnic Groups

A grouping of people who identify with each other on the basis of shared ancestry and cultural heritage, including language, religion, tradition, history, dwelling, clothing, food, and folk activities.

16. Modern Slavery

Situations of exploitation that a person, whether men, women or children, cannot refuse or leave because of threats, violence, coercion, deception, and/or abuse of power, resulting in the reduction or loss of their liberties and personal rights.

17. Employees

Directors, management, and staff of Siam Land Flying Co., Ltd. and its affiliates.

18. Rights holder

People designated under the law as possessing rights, such as the right to property, the right to reputation, the right to vote, and so on.

19. Gender

The characteristics of women, men, girls and boys that are socially constructed.

20. Air Quality Standards

General criteria used to manage the environment and ensure good air quality that is safe and conducive to citizens' positive quality of life.

21. Sexual Orientation

An inherent or immutable enduring emotional, romantic or sexual attraction to other people.

22. Conflict Mineral

Raw materials or minerals that come from regions with ongoing conflict and affect the mining and trading of such materials, consisting mainly of tin, tantalum, tungsten, and gold (or 3TGs). This also includes any other materials that may be used to fund armed groups contributing to human rights abuses, environmental degradation, and ongoing conflict between countries.

23. Migrant Worker

Under the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, the term 'migrant worker' refers to "a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national".

24. Forced Labor

Labor who are forced to perform a compulsory and involuntary job or service. Individuals may be subject to intimidation, physical violence or sexual abuse and may also include imprisonment or debt bondage.

25. Human Rights

Basic freedoms inherent to all human beings, regardless of physical features, ethnicity, nationality, race, color, ancestry, language, religion, social status, gender, sexual identity, sexual orientation, age, disability, political beliefs or marital status. Everyone is entitled to these rights, without discrimination.

26. Industrial Hygiene

Involves the supervision, evaluation, and adjustment of the work environment, including work processes, to ensure the safety and well-being of employees. It entails the recognition, evaluation, and control of work hazards resulting from environmental, operational, and other factors that may affect the health and well-being of employees resulting in significant discomfort or reduction in work productivity, as well as affecting the citizens of the surrounding community.

27. Gender Identity

One's innermost concept of self which can be the same or different from their sex assigned at birth and how they choose to express themselves externally through their appearance (if able, this may be achieved by modifying their body appearance by medical, surgical, or other means), clothing style, and behaviors to express the gender they identify with.

28. Free, Prior and Informed Consent of Indigenous Peoples: FPIC

An agreement in which indigenous groups or local peoples have the right to grant or revoke permission for the usage or ownership of their property, land, or resources. It is a decision-making process that ensures that the local community are able to retain their way of life. The key elements are: 1) free: the decision is made independently by the local community or their decision-making mechanisms without coercion, pressure, or outside influences; 2) prior: the local community should receive information regarding the objectives, conditions, and designs of any projects and activities of the business operation beforehand; 3) informed: the local community should be given any and all information necessary for them to make an informed decision in a language they can understand.

29. Value Chain

Processes and activities that add value to a company's goods and services covering the entire life cycle of products and services. This includes the design of the product or the service, sourcing of raw materials and inputs, the production of the good or the development of services, the consumption of the product or usage of the service, and after sales service until the end of the useful life of the product or service.

Appendix B

The International Labor Organization's Fundamental Conventions

1. Forced Labor

- 1.1 Forced Labor Convention, 1930 (No. 29)
- 1.2 Abolition of Forced Labor Convention, 1957 (No. 105)

2. Non-Discrimination in Respect of Employment and Occupation

- 2.1 Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- 2.2 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

3. Right to Peaceful Assembly

- 3.1 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87)
- 3.2 Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

4. Abolition of Child Labor

- 4.1 Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
- 4.2 Worst Forms of Child Labor Convention, 1999 (No. 182)

5. Land Rights

- 5.1 Free, Prior and Informed Consent of Indigenous Peoples



นโยบายและแนวปฏิบัติ
ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
บริษัท สยามแลนด์ ฟลายอิง จำกัด

สารบัญ

1. ความสำคัญ	1
2. ขอบเขตนโยบาย	1
3. วัตถุประสงค์	2
4. หน้าที่และความรับผิดชอบ	2
5. แนวปฏิบัติ	5
6. การฝึกอบรม	11
7. การแจ้งเบาะแส	11
8. การขอคำแนะนำ	12
9. บทลงโทษ	12
10. กฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง	12
11. ภาคผนวก	13
ภาคผนวก ก คำนิยาม	14
ภาคผนวก ข อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	20

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท สยามแลนด์ ฟลายอิง จำกัด

1. ความสำคัญ

บริษัท สยามแลนด์ ฟลายอิง จำกัด ยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศสภาพและรสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพ และดูแลสวัสดิภาพของแรงงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติด้านแรงงานตามมาตรฐานสากล เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

บริษัทเป็นองค์กรระดับโลกและเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามขอบเขตการดำเนินงานในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยจะไม่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์ในธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานหรือการร่วมทุน รวมทั้งไม่สนับสนุนและไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนที่กระทำโดยสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP) ให้เป็นไปตามแนวทางสากล ซึ่งรวมถึงหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nations) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัทประกอบธุรกิจ

2. ขอบเขตนโยบาย

นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ใช้บังคับกับเครือเจริญโภคภัณฑ์ ต่อไปนี้เรียกว่า “เครือฯ” หมายถึง บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และบริษัทในเครือทุกบริษัทที่บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด มีอำนาจบริหาร ซึ่ง “บริษัท” ที่จะกล่าวถึงในเอกสารฉบับนี้ให้หมายถึง บริษัทหนึ่ง ๆ ที่นำเอาเอกสารฉบับนี้ไปบังคับใช้ ทั้งนี้จะมีการทบทวนนโยบายฉบับนี้อีกอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือกรณีมีเหตุอันสมควร

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และบริการของบริษัทตลอดห่วงโซ่คุณค่า
- 3.2 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท รวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน
- 3.3 ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของกลุ่มและผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของบริษัทและสากล

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการบริษัท

- 4.1.1 พิจารณานุมัติ และทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และบริการของบริษัท รวมถึงคู่ค้า (supplier) และกิจการร่วมค้า (joint venture)
- 4.1.2 กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

4.2 ผู้บริหาร

- 4.2.1 จัดให้มีแนวทางปฏิบัติ (procedure) ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ และเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
- 4.2.2 จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม เช่น หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ หรือคณะทำงานขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับบริบทของบริษัท
- 4.2.4 ติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนมีกลไกการควบคุมภายใน และแนวทางพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติ
- 4.2.5 ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและสากล

4.3 หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

- 4.3.1 สื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง
- 4.3.2 จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (human rights due diligence process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้
- 1) ผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ
 - 2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ (rights holder) ที่อาจได้รับผลกระทบ พร้อมทั้งสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วม
 - 3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหา ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาและระดับความรุนแรงของสิ่งที่เป็นภัยคุกคามต่อเสรีภาพและผู้ที่ปกป้องสิทธิมนุษยชน
 - 4) ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (human rights impact assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงาน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจจะเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจและในห่วงโซ่คุณค่า โดยนำประเด็นด้านทุจริตคอร์รัปชันหรือกระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประเมินความเสี่ยงร่วมด้วย
 - 5) นำผลประเมินความเสี่ยงมากำหนดมาตรฐานและแนวทางในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงนำมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงหรือยุติการดำเนินงานกับคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ หรือกิจการร่วมค้า
 - 6) ทบทวนระบบการจัดการความเสี่ยงและการตรวจสอบภายในร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ทรงสิทธิ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ทั้งภายในหรือภายนอกที่มีความเป็นอิสระและองค์กรภาคประชาสังคม
 - 7) กำหนดแนวทางและขอบเขตในการจัดการผลกระทบ รวมถึงจัดให้มีมาตรการป้องกันและเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นตามหลักกฎหมายทั้งไทยและสากลที่เหมาะสม ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินธุรกิจ
 - 8) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข รวมถึงความคืบหน้าในการตอบสนองต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง

- 9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
 - 10) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และมาตรการเยียวยา ตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและเปิดเผยไว้ในรายงานความยั่งยืน รายงานสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน หรือช่องทางการเปิดเผยข้อมูลอื่น ๆ
 - 11) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแสสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และกำหนดให้มีกระบวนการในการดำเนินการกับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่ชัดเจนตามกฎหมาย ระเบียบ บังคับในระดับสากลที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินการและแนวทางหรือมาตรการในการเยียวยาที่สมเหตุสมผลแก่ผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงจัดให้มีกลไกในการปกป้องผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส
 - 12) ส่งเสริมให้การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายหรือขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ
- 4.3.3 บุคลากรร่วมกับหน่วยงานภายในของบริษัทเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การประเมินผลกระทบ การตัดสินใจ จัดสรรงบประมาณและกำกับดูแลให้บริษัทสามารถตอบสนองผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานที่เหมาะสม
- 4.3.4 รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน
- 4.3.5 รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

4.4 พนักงาน

- 4.4.1 เรียนรู้ ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบบังคับ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และนโยบายและแนวปฏิบัติ
- 4.4.2 ในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลต้องรักษาภาพลักษณ์ และปกป้องชื่อเสียงบริษัท โดยไม่ใช้ชื่อ ข้อมูล ทรัพย์สินหรือกระทำการใด ๆ ที่สื่อว่าเป็นตัวแทนของบริษัท

- 4.4.3 เมื่อพบกรณีกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ ให้รายงานข้อมูลหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

5. แนวปฏิบัติ

5.1 การเคารพสิทธิมนุษยชน

5.1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (civil and political rights)

- 1) ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับในความหลากหลายและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม (diversity, inclusion and equality) โดยสอดคล้องกับบริบทของประเทศนั้น ๆ
- 2) ส่งเสริมสิทธิในการมีชีวิต (right to life) และเสรีภาพ (liberty) โดยให้เสรีภาพทางความคิด คำพูด (freedom of speech) ความเชื่อ และการนับถือศาสนา รวมถึงความปลอดภัยในชีวิต (security)
- 3) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ไม่มีการข่มขู่ ข่มเหง รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยง หรือรบกวนการปฏิบัติงาน อันเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและคุกคามการปฏิบัติงาน ทั้งกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
- 4) เคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลและการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

5.1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- 1) จัดให้มีประกันสังคมและสวัสดิการของบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) จัดให้มีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมายแรงงาน
- 3) ส่งเสริมสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรม ความเชื่อทางประเพณี หรือศาสนาของท้องถิ่น

5.1.3 สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- 1) เคารพสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศในความหลากหลายตามเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ
- 2) ส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีโดยไม่ล่วงละเมิดทางเพศและไม่คุกคามในทุกรูปแบบ

- 3) เคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่บังคับให้ต้องเปิดเผยหรือปกปิดตัวตน รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ
- 4) เก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ หรือลักษณะทางเพศให้เป็นความลับ ปลอดภัย และไม่เปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
- 5) ส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศเป็นเหตุผลในการรับสมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้และเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ
- 6) ส่งเสริมสิทธิในการดูแลสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน ให้มีพื้นที่ การแต่งกาย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

5.1.4 สิทธิของชุมชน

- 1) เคารพสิทธิ เสรีภาพและการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน
- 2) ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านลบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิถีการดำรงชีวิต สุขภาพ ปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ของคนในชุมชน
- 3) ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ครอบคลุมประเด็นด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และสังคม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจก่อนการลงทุน การควบรวมกิจการ หรือการดำเนินธุรกิจในชุมชน
- 4) ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย
- 5) สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งน้ำของชุมชนเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาด ปลอดภัยและเพียงพอ
- 6) สนับสนุนสิทธิของชุมชนให้ได้รับอากาศสะอาด

5.1.5 สิทธิมนุษยชนในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

- 1) ตรวจสอบแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ขั้นตอนการแปรรูป และการขนส่งให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

- 2) จัดหาวัตถุดิบหรือส่วนประกอบจากองค์กรหรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การกระทำที่ผิดกฎหมาย ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย รวมถึงไม่ นำเข้า ซื้อมาหรือแลกเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบที่ตรวจสอบได้ว่ามาจาก แหล่งที่มีความขัดแย้งในการได้แร่ธาตุมา (conflict minerals) เพื่อใช้ผลิตเป็น ชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ

5.1.6 สิทธิในที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ

- 1) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการใช้ที่ดินและทรัพยากรน้ำตลอดห่วงโซ่คุณค่า ภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) เคารพสิทธิในที่ดินของเกษตรกรและชุมชนในท้องถิ่น รวมทั้งบริหารจัดการ ที่ดินอย่างเหมาะสม โดยลดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนท้องถิ่น
- 3) เคารพสิทธิชุมชนและคนในท้องถิ่นเพื่อดำรงไว้ ซึ่งวิถีชีวิต วัฒนธรรมนิยม วัฒนธรรมและความสามารถในการเข้าใช้ที่ดินและทรัพยากรแบบดั้งเดิม
- 4) เคารพสิทธิในที่ดินของบุคคลหรือชุมชนในท้องถิ่น โดยไม่ครอบครองหรือใช้ทำ กิจกรรมทางธุรกิจอย่างไม่เป็นธรรม
- 5) การได้มาซึ่งที่ดินต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณที่ได้รับ การรับรู้ บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent : FPIC)
- 6) ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของสิทธิในที่ดินและกรรมสิทธิ์เมื่อมี การจัดตั้งธุรกิจใหม่

5.1.7 สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล

- 1) เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล โดยการนำไปใช้ เปิดเผย หรือควบคุมข้อมูลต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
- 2) ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในความดูแลของตนให้ปลอดภัย และกำหนด หลักเกณฑ์ในการเก็บรวบรวมและบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล
- 3) เคารพสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลในการเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูล รวมถึงการลบ ทำลาย ระงับหรือยกเลิกการใช้ข้อมูลที่เป็นไปตามกฎหมาย

5.2 การปฏิบัติด้านแรงงาน

5.2.1 แรงงานบังคับ (forced labor)

- 1) สนับสนุนการจัดหางานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม (ethical recruitment) ทั้งในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดห่วงโซ่คุณค่าและของคู่ค้า
- 2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล
- 3) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม โดยไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่บีบบังคับทางร่างกายหรือจิตใจ ไม่กระทำหรือลงโทษอย่างโหดร้ายไม่มนุษยธรรม (inhumane treatment) รวมทั้งไม่ใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (modern slavery) และไม่ทำการค้ามนุษย์ (human trafficking)
- 4) วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่
- 5) เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยไม่กักขังหน่วงเหนี่ยว ไม่เรียกเก็บเงินค่ามัดจำ ค่าธรรมเนียมหรือยึดเอกสารประจำตัวและสิ่งของ เว้นแต่เป็นการดำเนินการตามกฎหมาย
- 6) ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย หรือขอเงินมัดจำสำหรับบริการจัดหางานจากแรงงาน

5.2.2 แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์

- 1) จัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุน้อยกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ
- 2) จ้างแรงงานผู้เยาว์ที่มีอายุตามเกณฑ์ของกฎหมายในแต่ละประเทศที่สัญญาเกิดขึ้น โดยมีระบบการตรวจสอบอายุก่อนจ้างงานและมีเงื่อนไขดังนี้
 - (1) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการ และสภาพจิตใจ
 - (2) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม
 - (3) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
 - (4) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานได้ในช่วงเวลาที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด
- 3) จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานผู้เยาว์โดยตรง และไม่เรียกเก็บเงินประกันจากแรงงานผู้เยาว์
- 4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานของแรงงานผู้เยาว์

5.2.3 แรงงานสตรี และสตรีมีครรภ์

- 1) ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์
- 2) สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแลและกฎหมายกำหนด
- 3) เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่งหรือลดเงินเดือน

5.2.4 แรงงานผู้สูงอายุ

- 1) ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- 2) ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

5.2.5 แรงงานคนพิการ

- 1) ส่งเสริมสิทธิ (rights of persons with disabilities) และการจ้างแรงงานคนพิการให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการ
- 2) ดูแลให้การจ้างแรงงานคนพิการเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

5.2.6 แรงงานข้ามชาติ

- 1) กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติให้ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติและป้องกันไม่ให้เกิดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
- 2) จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นธรรม
- 3) ดูแลและตรวจสอบการจ้างแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจอยู่

5.2.7 การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- 1) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุจากเชื้อชาติ สัญชาติ

เผ่าพันธุ์ สีมัว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศ อายุ ความพิการ ทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นได้ด้วยสายตา โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส และความสัมพันธ์ส่วนตัว

- 2) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 3) จ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์โดยไม่เลือกปฏิบัติในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
- 4) ส่งเสริมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและไม่ทอดทิ้งจากเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน
- 5) ดูแลให้บุคลากรสามารถใช้สิทธิการลาทุกประเภทได้อย่างอิสระที่สอดคล้องตามระเบียบและไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 6) พัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 7) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับ
- 8) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 9) พิจารณากระบวนการโอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยอยู่ภายใต้ความเสมอภาคของโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ
- 10) การให้ออกจากงานต้องไม่มีสาเหตุมาจากการเลือกปฏิบัติ แต่ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านสุขภาพ หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และจัดให้มีกลไกการอุทธรณ์ที่เป็นไปตามกฎหมาย

5.2.8 สิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี การเข้าถึงน้ำที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย (right to access to clean water and sanitation) และอากาศสะอาด (clean air)

- 1) จัดให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะตามหลักสุขศาสตร์อุตสาหกรรม
- 2) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการบริโภคตามมาตรฐาน รักษาอุปกรณ์การดื่มภาชนะที่บรรจุน้ำดื่มให้สะอาด พอเพียง และถูกสุขลักษณะ
- 3) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการอุปโภคและห้องน้ำตามมาตรฐาน พอเพียง ถูกสุขอนามัย และเหมาะสมกับบุคลากร ทุกเพศสภาพ และกลุ่มเปราะบาง

- 4) ควบคุมและบำบัดมลพิษทางอากาศจากแหล่งกำเนิดในสถานประกอบการให้อยู่ในระดับที่กฎหมาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานคุณภาพอากาศสะอาดที่แต่ละประเทศกำหนด
- 5) กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับเหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุ โรคระบาดและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

5.2.9 สิทธิในการสมาคมและรวมตัวกันโดยสันติ

- 1) การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ขัดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ
- 2) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม และการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง (freedom of association and the right to collective bargaining) รวมถึงการรวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย
- 3) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน (human rights defenders) โดยไม่ตอบโต้ต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกป้องสิ่งแวดล้อม การประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือการแสดงออกทางสังคม และการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทำในช่วงเวลาทำงานหรือใช้สถานที่ทำงาน รวมทั้งไม่สนับสนุน ไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)

6. การฝึกอบรม

จัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งรวมถึงลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ กิจกรรมร่วมค้าและสาธารณชน ตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง

7. การแจ้งเบาะแส

ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเมื่อพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ โดยขั้นตอนให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ผู้ร้องเรียน

หรือผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

8. การขอคำแนะนำ

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าการกระทำนั้นอาจฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ สามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน สำนักกำกับ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ สำนักทรัพยากรบุคคล หรือ สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านความ ยั่งยืนและสื่อสารองค์กรก่อนตัดสินใจหรือดำเนินการใด ๆ

9. บทลงโทษ

ในกรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอก อย่างเต็มที่ ทั้งนี้หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย ฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน

10. กฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

- 10.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- 10.2 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งองค์การสหประชาชาติ (United Nations)
- 10.3 ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (Ten Principles of the United Nations Global Compact)
- 10.4 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)
- 10.5 ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on the Principles and Fundamental Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)
- 10.6 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organization's Fundamental Conventions)

- 10.7 มาตรฐานจรรยาบรรณทางธุรกิจ: การแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่ม LGBTI: (Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People Standard of Conduct for Business: OHCHR)
- 10.8 หลักการตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ของ (Ethical Trading Initiative: ETI)
- 10.9 แนวทางการสนับสนุนทางธุรกิจเพื่อเสรีภาพของพลเมืองและนักปกป้องสิทธิมนุษยชน โดย Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) and International Service for Human Rights (ISHR). (2018).
- 10.10 หลักการปกป้องสิทธิแรงงานทั่วโลกของสมาคมแรงงานยุติธรรม (Fair Labour Association)
- 10.11 ที่ดินและสิทธิมนุษยชน: มาตรฐานและการประยุกต์ใช้ (Land and Human Rights: Standards and Applications) ขององค์การสหประชาชาติ และ United Nations Human Rights (UNHR)
- 10.12 มาตรฐาน IRIS (The IRIS Standard)
- 10.13 หลักการของธากา (Dhaka Principles for migration with dignity)
- 10.14 กฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัทประกอบธุรกิจ

11. ภาคผนวก

นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ ประกอบด้วยภาคผนวก ดังต่อไปนี้

- 11.1 ภาคผนวก ก : คำนิยาม
- 11.2 ภาคผนวก ข : อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ภาคผนวก ก

คำนิยาม

1. การค้ามนุษย์

การจัดหา การซื้อขาย การขนส่ง การส่งต่อ การกักขัง การจัดให้อยู่อาศัยหรือการรับบุคคลไว้โดย การข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว หลอกลวง หรือใช้อำนาจบีบบังคับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิด อันตรายต่อชีวิต เสรีภาพ ชื่อเสียงหรือทรัพย์สิน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากร่างกาย อวัยวะ การใช้แรงงานหรือการให้บริการ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น เช่น การค้าประเวณี รวมถึงการใช้อำนาจครอบงำแก่ผู้ปกครอง โดยการให้เงิน หรือผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อยินยอมให้ บุคคลในปกครองไปเป็นทาสหรือการกระทำอื่นที่เสมือนการเป็นทาส

2. การดำเนินคดีเชิงยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)

การฟ้องร้องบุคคลหรือกลุ่มคนที่แสดงความคิดเห็นในประเด็นอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยใช้ กระบวนการยุติธรรมเพื่อขัดขวางการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลเหล่านั้น

3. การยอมรับความแตกต่าง

การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน ซึ่งทุกคนในองค์กรรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ รวมทั้งได้รับความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. การเยี่ยวยา

การแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชยเมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบ ธุรกิจหรือการปฏิบัติงาน โดยการขอโทษ การชดเชย การฟื้นฟูสมรรถภาพ การลงโทษผู้กระทำผิด การเรียกปรับ และการป้องกันอันตรายเพื่อไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบทั้งที่เป็น ตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน

5. การล่วงละเมิด / การคุกคาม

พฤติกรรมใด ๆ ที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจหรือก่อให้เกิดความผิดหรือความอับอายแก่ผู้อื่น โดยคำพูดหรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ คุกคาม ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอายหรือลำบากใจ หรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่หรือไม่เป็นมิตร โดยมีรูปแบบพฤติกรรมการล่วงละเมิดและการคุกคามดังนี้

- 1) การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ การพูดถากถาง การพูดดูหมิ่น การพูดข่มขู่ การพูดส่อเสียด พูดล้อเลียน การพูดยั่วยวน การพูดยุยง การพูดกล่าวหาที่ไม่จริง การพูดใส่ร้ายป้ายสี การพูดจาที่สร้างความเกลียดชัง การพูดลวนลาม และการเริ่มบทสนทนาที่ไม่สมควร เป็นต้น
- 2) การกระทำด้วยท่าทาง เช่น การจ้องมอง การขายตามอง การแอบมองจนทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอึดอัด อับอาย ไม่สบายใจ การทำสัญญาณมือที่ไม่สุภาพ การผิวปาก เป็นต้น
- 3) การกระทำทางกาย เช่น การทำร้ายร่างกาย การกลั่นแกล้ง การสัมผัสสร้างกายหรือการเข้าใกล้ผู้อื่นโดยไม่จำเป็น และด้วยพฤติกรรมที่ไม่น่าพึงประสงค์ เป็นต้น
- 4) การกระทำในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ สัญลักษณ์ และข้อความลายลักษณ์อักษรที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารการดำเนินงาน และก่อให้เกิดความไม่สบายใจ เป็นต้น

6. การล่วงละเมิดทางเพศ

พฤติกรรมที่จะเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สายตา และการใช้ท่าที รวมถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ และต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ถูกกระทำเป็นหลัก การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอับอาย เป็นการล่วงเกินความเป็นส่วนตัว และไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น

7. การเลือกปฏิบัติ

การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งอันเนื่องมาจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ตันตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

8. การแสดงออกทางเพศ (gender expression)

การแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของแต่ละบุคคล และการแสดงออกที่รับรู้ในสายตาของผู้อื่น โดยทั่วไป ซึ่งคนเรามักจะมีการแสดงออกทางเพศที่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศของตน ไม่ว่าจะเป็นเพศกำเนิดเป็นเพศใดก็ตาม

9. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (gender equality)

การที่บุคคลทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่นำเรื่องเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ และความหลากหลายทางเพศมาใช้เป็นเหตุผล เพื่อทำให้บุคคลนั้นได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันในการเข้าถึงและได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายในเรื่องต่าง ๆ

10. ความรุนแรง

การที่บุคคลใช้กำลังทางกายทำร้ายร่างกายผู้อื่นในสถานที่ทำงานของบริษัท ซึ่งเป็นสาเหตุหรืออาจเป็นสาเหตุให้พนักงานได้รับบาดเจ็บทางร่างกาย ซึ่งมีรูปแบบความรุนแรงในที่ทำงาน ดังนี้

- 1) การกระทำโดยบุคคลภายนอก ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากบุคคลภายนอกที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับใด ๆ กับบริษัท เช่น การโจรกรรม การจับตัวประกัน การลักพาตัว การทำร้ายร่างกาย
- 2) การกระทำโดยลูกค้า ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากลูกค้าที่มีเจตนาจงใจก่อให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน
- 3) การกระทำโดยพนักงาน ได้แก่ ความรุนแรงที่เกิดจากพนักงานกระทำต่อผู้อื่น โดยส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์หรือไม่ดีต่อสุขภาพ

11. ความหลากหลาย (diversity)

ความหลากหลายทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ ภาษา เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ

12. ความหลากหลายทางเพศ (LGBTI+) (gender diversity)

กลุ่มบุคคลที่มีรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ลักษณะทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศที่หลากหลาย โดยรวมเรียกกลุ่มบุคคลเหล่านี้ว่า LGBTI+ ซึ่งย่อมาจาก

- **Lesbian** คือ กลุ่มผู้หญิงที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้หญิง
- **Gay** คือ กลุ่มผู้ชายที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ชาย
- **Bisexual** คือ กลุ่มบุคคลที่รักหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศได้ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย
- **Transgender** คือ กลุ่มคนที่พึงพอใจกับเพศสภาวะหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตนและเปลี่ยนลักษณะทางกายภาพจากเพศชายเป็นเพศหญิง หรือจากเพศหญิงเป็นเพศชาย
- **Intersex** คือ บุคคลที่เกิดมามีลักษณะทางกายภาพที่ไม่สามารถระบุเพศที่ชัดเจนได้ (ภาวะเพศกำกวม) หรือบุคคลที่มีลักษณะที่ไม่ตรงกับเพศชายหรือหญิงโดยทั่วไป หรือมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศ

นอกจากนี้ยังรวมถึง **Queer** คือ กลุ่มคนที่พึงพอใจต่อเพศใดเพศหนึ่ง โดยไม่ได้จำกัดกรอบในเรื่องเพศ และความรัก

13. ชนกลุ่มน้อย

ชนเผ่า หรือคนต่างเชื้อชาติที่อาศัยรวมกันกับชนเผ่าอื่นที่มีจำนวนมากกว่า หรือมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับชนกลุ่มใหญ่ ซึ่งมักจะเป็นกลุ่มชนที่อพยพมาจากประเทศอื่นและเข้ามาพักอาศัยอยู่ชั่วคราว

14. ชนพื้นเมือง

กลุ่มชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ก่อนที่จะถูกยึดครองโดยกลุ่มคนที่มีอำนาจในสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีวัฒนธรรมที่เด่นชัดและแตกต่างจากสังคมส่วนใหญ่ โดยรวมถึงภาษา รูปแบบโครงสร้างสังคม ศาสนา ความเชื่อ ฯลฯ

15. ชชาติพันธุ์

กลุ่มชนที่สืบเชื้อสายมาจากบรรพบุรุษเดียวกัน หรือมีลักษณะสำคัญทางวัฒนธรรมร่วมกัน เช่น ภาษา ศาสนา ขนบประเพณี ประวัติศาสตร์ รูปแบบของบ้านเรือน การแต่งกาย อาหารการกิน และการละเล่น

16. ทาสยุคใหม่

การที่บุคคลถูกแสวงหาประโยชน์โดยผู้อื่น ถูกควบคุม ถูกบังคับใช้แรงงาน ไม่ว่าจะเป็นชาย หญิง หรือเด็ก โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิเสธได้ เพราะถูกคุกคาม ถูกใช้ความรุนแรง มีการบีบบังคับ ถูกล่อลวง หรือมีการใช้อำนาจในทางที่ผิด ทำให้เสรีภาพและสิทธิส่วนบุคคลถูกลดทอนหรือสูญเสีย

17. บุคลากร

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท สยามแลนด์ ฟลายอิง จำกัด

18. ผู้ทรงสิทธิ

ผู้ที่กฎหมายให้การรับรองว่าเป็นผู้มีสิทธิต่าง ๆ และได้รับการคุ้มครองจากกฎหมาย เช่น สิทธิในทรัพย์สิน สิทธิในชื่อเสียง สิทธิในการเลือกตั้ง ฯลฯ

19. เพศสภาพ (gender)

“ความเป็นชาย” และ “ความเป็นหญิง” ที่เกิดขึ้นจากการกำหนดและให้ความหมายโดยสังคม

20. มาตรฐานคุณภาพอากาศสะอาด

ค่ามาตรฐานคุณภาพอากาศซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์ทั่วไปสำหรับการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดคุณภาพอากาศที่ดี ปกป้องภัยต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

21. รสนิยมทางเพศ (sexual orientation)

ความสนใจหรือความชอบทางเพศที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น ประกอบด้วย ความสนใจหรือความชอบทางอารมณ์ ความสนใจหรือความชอบทางเพศ และพฤติกรรมทางเพศที่บุคคลแสดงออก

22. แร่ธาตุที่ได้มาจากความขัดแย้ง (conflict mineral)

วัตถุดิบหรือแร่ธาตุที่ได้มาจากภูมิภาคที่มีความขัดแย้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการผลิตและการซื้อขาย ประกอบไปด้วยดีบุก (tin) แทนทาลัม (tantalum) ทังสเทน (tungsten) และทองคำ (gold) รวมเรียกว่า 3TG และอาจมีแร่ธาตุอื่น ๆ ซึ่งใช้เป็นแหล่งของเงินทุนสำหรับกองกำลังติดอาวุธ นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน การทำลายสิ่งแวดล้อม และความขัดแย้งระหว่างประเทศ

23. แรงงานข้ามชาติ (migrant worker)

บุคคลที่มีลักษณะตามนิยามที่กำหนดในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว กล่าวคือ “บุคคลซึ่งได้ตกลงใจที่จะทำงานเพื่อค่าตอบแทนในประเทศที่บุคคลนั้นไม่มีสัญชาติ”

24. แรงงานบังคับ (forced labor)

แรงงานที่ถูกอำนาจบังคับให้จำเป็นต้องทำงานหรือบริการ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย การทารุณทางเพศ บางครั้งอาจถูกกักขัง หรือเป็นแรงงานขัดหนี้

25. สิทธิมนุษยชน

สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ และรสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกัน และถูกรักษามิให้ผู้อื่นล่วงละเมิดได้

26. สุขศาสตร์อุตสาหกรรม

การดูแล ตรวจสอบ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมการตระหนัก การประเมิน และการควบคุมปัจจัยเสี่ยงทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะการทำงาน หรืออื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สบายหรือลดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งอาจส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อยู่บริเวณโดยรอบ

27. อัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity)

ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อเพศภาวะของตนเอง ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือตรงข้ามกับเพศโดยกำเนิด รวมทั้งความรู้สึกทางสรีระ (ซึ่งหากสามารถเลือกได้อาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขลักษณะทาง

กายภาพด้วยวิธีการแพทย์ การผ่าตัด หรือวิธีอื่นใด) และการแสดงออกทางเพศภาวะ เช่น การแต่งกาย การพูดจา และกริยาอื่น ๆ

28. หลักฉันทานุมัติที่ได้รับการรับรู้ข้อมูล บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ(Free, Prior and Informed Consent of Indigenous Peoples: FPIC)

ข้อตกลงของกลุ่มชนเผ่าพื้นเมือง หรือกลุ่มคนในพื้นที่ในการใช้สิทธิตัดสินใจให้อนุญาต หรือ เพิกถอนการอนุญาต เพื่อให้บุคคลอื่นเข้ามาใช้หรือครอบครองทรัพย์สิน พื้นที่ หรือทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจและเป็นสิทธิของคนในพื้นที่ในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองได้อย่างอิสระ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ 1) **ความเป็นอิสระ** คือการตัดสินใจของคนในพื้นที่หรือกระบวนการที่ทำให้เกิดการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระ ปราศจากแรงกดดันหรืออิทธิพลจากภายนอก 2) **ล่วงหน้า** คือชุมชนในพื้นที่ควรมีโอกาสรับรู้วัตถุประสงค์ เงื่อนไข และการออกแบบการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่เข้ามาดำเนินการในพื้นที่ล่วงหน้า 3) **การบอกแจ้ง** คือชุมชนในพื้นที่ต้องได้รับข้อมูลที่จำเป็นของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างละเอียด ชัดเจนและเพียงพอก่อนการตัดสินใจ รวมถึงใช้ภาษาที่ท้องถิ่นนั้นเข้าใจได้

29. ห่วงใช้คุณค่า

กิจกรรมและการดำเนินการต่าง ๆ ที่สร้างคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการที่ผู้ประกอบการนำเสนอแก่ผู้บริโภค ตั้งแต่การออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการ การสรรหาวัตถุดิบและปัจจัยการผลิต การผลิตหรือบริการ การบริโภคหรือใช้บริการ การบริการหลังการขาย จนถึงการจัดการกับผลิตภัณฑ์และบริการเมื่อหมดอายุการใช้งาน ครอบคลุมตลอดอายุ (Lifecycle) ของผลิตภัณฑ์และบริการ

ภาคผนวก ข

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

The International Labour Organization's Fundamental Conventions

1. แรงงานบังคับ

1.1 อนุสัญญานับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงาน หรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930

1.2 อนุสัญญานับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957

2. การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสเท่าเทียมกัน

2.1 อนุสัญญานับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951

2.2 อนุสัญญานับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) ค.ศ. 1958

3. สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ

3.1 อนุสัญญานับที่ 87 เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948

3.2 อนุสัญญานับที่ 98 สิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949

4. การไม่ใช้แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์

4.1 อนุสัญญานับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973

4.2 อนุสัญญานับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก ค.ศ. 1999

5. สิทธิในที่ดินทำกิน

5.1 หลักจรรยาบรรณที่ได้รับการรับรู้ข้อมูล บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent of Indigenous Peoples)