



Migrant Workers Recruitment Policy

Siam Land Flying Co., Ltd.

This policy is part of Siam Land Flying's "Human Rights and Labor Practices Policy and Guidelines", with the recognition that migrant workers must be treated fairly and equally to any other employees in the same, or similar roles. They deserve protection against discrimination or any violation of their human rights under the laws of the jurisdiction of their employment.

The Company hereby announces this policy to promote the lawful and ethical recruitment of migrant workers and protect them from any form of exploitation, abuse, and forced labor. This policy complies with international standards and principles such as the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, the Universal Principles of the United Nations Global Compact, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs, the IRIS Standard, and the Institute for Human Rights and Business' Dhaka Principles.

In order to achieve these objectives, Siam Land Flying establishes the following guidelines.

1. Protection of migrant workers' rights

- 1.1 Respect migrant workers' rights and dignity and treat them humanely without discrimination or harassment, in addition to protecting workers from physical and mental coercion, forced or slave labor throughout the human resources processes, including hiring, provision of compensation, benefits, and career advancement, disciplinary actions, and termination of employment.
- 1.2 Include the rights of migrant workers in the Company's human rights policies and establish operational procedures that address human rights responsibilities of the Company and migrant worker recruitment agencies; these should be available in languages that migrant workers can understand.

- 1.3 Promote migrant workers' freedom of movement, transfer, and expression in accordance with the Company's code of conduct and in compliance with local laws.
- 1.4 Verify that all migrant workers are working voluntarily with informed consent, and that they are able to terminate their contracts with appropriate notice under the terms of employment without punishment or fines.
- 1.5 Respect migrant workers' right in retaining their passports and personal documents by only obtaining such documents for work permit and visa renewal processing and returning them within a reasonable period.
- 1.6 Respect migrant workers' rights and freedom of association, expression, and collective bargaining in compliance with local laws.
- 1.7 Foster cooperation between the Company and governmental agencies, non-profit organizations, academic institutions, communities, and other stakeholders to promote the rights of migrant workers.

2. Recruitment of Migrant Workers

- 2.1 Establish a migrant worker selection and hiring process by only hiring them directly and not involving in any unlawful or exploitative behavior that may abuse migrant worker's rights, including all forms of forced labor, in compliance with the domestic laws of the country of origin, transit, and destination.
- 2.2 Provide migrant workers with written employment contracts and communicate the terms and conditions of employment in a language they can fully understand so that migrant workers can voluntarily give their consent.
- 2.3 Provide migrant workers with a copy of their employment contract once the contract is finalized. Any modifications made to the employment contract afterwards require written consent from the migrant worker.
- 2.4 In the event of a merger or acquisition, ensure that a plan is in place to bring all processes related to the hiring of migrant workers into compliance with this policy.

3. Utilization of Recruitment Agencies

- 3.1 Establish selection criteria and bidding process of migrant worker recruitment agencies with transparency. The company shall provide guidelines on the recruitment of migrant workers, traceability system, and monitoring procedures to ensure that the recruitment, selection, hiring, and transporting of migrant workers back to their country of origin are in compliance with relevant laws.
- 3.2 Provide training for qualified recruitment agencies to build their capacity and understanding in the migrant worker hiring and treatment guidelines consistent with the Company's policies.
- 3.3 Monitor and audit the operations of migrant worker recruitment agencies to ensure their compliance with terms and conditions of the agreed contract.

4. Hiring of Products and Services Contractors

- 4.1 In the event of hiring products and services contractors that employs migrant workers, the Company shall monitor and audit their operations to ensure their compliance with the Company's policies and relevant laws.

5. Expenses

- 5.1 The Company shall be responsible for any recruitment fees charged as expenses by migrant workers recruitment agencies in their country of origin and any employment expenses required by law of the country of destination.
- 5.2 Migrant workers shall be responsible for all personal, travel and accommodation expenses that incurred prior to departing for the country of destination and returning from the country of destination to their country of origin.
- 5.3 Migrant worker recruitment and repatriation fees and expenses, including any expenses responsible by the Company or migrant workers, shall be implemented based on the Company's Migrant Workers Recruitment Expenses Guidelines.

6. Compensation, Benefits, and Welfare

- 6.1 Provide compensation, benefits, and welfare directly to migrant workers on schedule according to their employment level based on the same regulations and on an equal and equitable basis.

7. Safety, Occupational Health, and Workplace Environment

- 7.1 Manage safety, occupational health, and workplace environment of migrant workers in compliance with local related laws, regulations, and standards.
- 7.2 In the event that the Company provides accommodation for migrant workers, the Company shall ensure that the facilities are maintained in compliance with local related laws, regulations, and standards.

8. Training

- 8.1 Provide training to migrant workers on their rights, workplace environment, and related laws in languages that migrant workers can understand prior to the signing of their employment contracts.
- 8.2 Promote career advancement opportunities for migrant workers on an equal and equitable basis as domestic workers.
- 8.3 Communicate with employees, suppliers, business partners, consumers, representatives or migrant worker recruitment agencies, and other stakeholders to build awareness of the Migrant Workers Recruitment Policy on a regular basis.

9. Grievances and Remediation

- 9.1 Provide grievance and whistleblowing channels that are appropriate and accessible for migrant workers.
- 9.2 Protect all migrant workers who raise concerns, are whistleblowers or witnesses from retaliation, and provide remediation to affected migrant workers in compliance with the Company's Whistleblowing Policy and Guidelines.

10. Monitoring, Evaluation, and Reporting

- 10.1 Monitor, evaluate, and audit Company performance on the Migrant Workers Recruitment Policy.
- 10.2 Disclose company progress related to migrant workers to stakeholders through sustainability reports or other annual reports.



All directors, management, and staff of Siam Land Flying must comply with the laws, rules, regulations, standards, and other applicable policies and guidelines related to the recruitment of migrant workers.

นโยบายการจ้างแรงงานข้ามชาติ

บริษัท สยามแลนด์ ฟลายอิง จำกัด

นโยบายนี้เป็นส่วนหนึ่งของ “นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน” ที่บริษัท สยามแลนด์ ฟลายอิง จำกัด ถือปฏิบัติ ด้วยตระหนักว่าแรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมไม่แตกต่างจากแรงงานอื่นที่ปฏิบัติงานแบบเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งควรจะได้รับการปกป้องจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และได้รับคุ้มครองในการจ้างงานตามกฎหมายของประเทศที่เข้าไปปฏิบัติงาน

บริษัท จึงกำหนดนโยบายนี้ขึ้นเพื่อสนับสนุนการจ้างแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรมและถูกกฎหมาย รวมถึงป้องกันการแสวงหาประโยชน์ การใช้อำนาจในทางมิชอบ หรือการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หลักการชี้แนะสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน หลักการสากลของ UN Global Compact ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดการงานที่เป็นธรรม และบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมนในการจัดการงานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง The IRIS Standard และ Dhaka Principles

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. การคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

- 1.1 เคารพสิทธิและปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติอย่างมีมนุษยธรรม และให้เกียรติ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ล่วงละเมิดหรือคุกคาม รวมถึงไม่บังคับใช้แรงงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ หรืออยู่ในรูปแบบของการใช้แรงงานทาสหรือค้ำมนุษย์ ทั้งในกระบวนการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การลงโทษทางวินัย และการพัฒนาสภาพการจ้างงาน
- 1.2 กำหนดสิทธิของแรงงานข้ามชาติในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท และจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ระบุถึงความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนของบริษัทและบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติในภาษาที่แรงงานเข้าใจ

- 1.3 ส่งเสริมเสรีภาพของแรงงานข้ามชาติในการเดินทาง การเคลื่อนย้ายและการแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท และเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศ
- 1.4 ตรวจสอบว่าแรงงานข้ามชาติทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจและอยู่บนพื้นฐานของการตกลงกันอย่างอิสระ และสามารถบอกเลิกสัญญาได้เมื่อมีการแจ้งตามเงื่อนไขการทำงาน โดยไม่มีการลงโทษหรือเรียกปรับ
- 1.5 เคารพสิทธิในเอกสารส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติ โดยไม่เก็บหนังสือเดินทางหรือเอกสารสำคัญส่วนตัวไว้นานเกินความจำเป็นในการดำเนินการเกี่ยวกับใบอนุญาตทำงานและวีซ่า
- 1.6 เคารพสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม การแสดงความคิดเห็น และการร่วมเจรจาต่อรองเช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่น ๆ ที่เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศ
- 1.7 สนับสนุนและร่วมมือกับของรัฐ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (NGOs) สถาบันการศึกษา ชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ในการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

2. การจ้างแรงงานข้ามชาติ

- 2.1 มีกระบวนการคัดเลือกและจ้างแรงงานข้ามชาติ ด้วยการจ้างเป็นลูกจ้างของบริษัท โดยตรงเท่านั้น โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่อาจเข้าข่ายการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติที่อาจนำไปสู่การบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบและให้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศต้นทาง ทางผ่าน และประเทศปลายทาง
- 2.2 ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งอธิบายข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงานแก่แรงงานข้ามชาติในภาษาที่แรงงานเข้าใจ เพื่อให้ได้รับความยินยอมจากแรงงานข้ามชาติโดยสมัครใจ
- 2.3 ให้แรงงานข้ามชาติถือสัญญาว่าจ้างฉบับภายหลังจากการทำสัญญาว่าจ้าง และหากมีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาระหว่างการจ้างงานต้องขอความยินยอมจากแรงงานข้ามชาติเป็นลายลักษณ์อักษรก่อน
- 2.4 กรณีการเข้าซื้อกิจการอื่นหรือการควบรวมกิจการ ให้บริษัทวางแผนการจ้างแรงงานข้ามชาติเป็นไปตามนโยบายนี้

3. การจ้างบริษัทจัดหาแรงงาน

- 3.1 กำหนดเกณฑ์คัดเลือกและจัดให้มีกระบวนการประกวดราคาในการว่าจ้างบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติอย่างโปร่งใส รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการจัดหาแรงงานข้ามชาติ กระบวนการตรวจสอบย้อนกลับและขั้นตอนการติดตามดูแล เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านการจัดหา คัดเลือก จ้างงาน และส่งแรงงานกลับภูมิลำเนาของบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาตินั้นเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 จัดอบรมให้กับบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติที่ผ่านการคัดเลือก เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเข้าใจในแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการว่าจ้างและการปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติตามนโยบายของบริษัท
- 3.3 ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามสัญญาว่าจ้าง

4. การจ้างทำของและการจ้างเหมาบริการ

- 4.1 ในกรณีการจ้างทำของและการจ้างเหมาบริการที่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ บริษัทต้องติดตามดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับจ้างหรือผู้ให้บริการให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5. ค่าใช้จ่าย

- 5.1 บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานข้ามชาติที่เป็นค่าใช้จ่ายของบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติในประเทศต้นทาง และค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างตามกฎหมายของแต่ละประเทศปลายทางที่ว่าจ้างกำหนด
- 5.2 แรงงานข้ามชาติเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางที่เกิดขึ้นก่อนไปประเทศปลายทางและออกจากประเทศปลายทางกลับไปยังภูมิลำเนาของแรงงานข้ามชาติ
- 5.3 ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานข้ามชาติและการส่งกลับประเทศ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่บริษัทหรือแรงงานข้ามชาติเป็นผู้รับผิดชอบให้ถือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานข้ามชาติของบริษัท

6. ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

- 6.1 จ่ายค่าตอบแทน ให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ แก่แรงงานข้ามชาติของบริษัททุกคนโดยตรงอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลา ตามระดับงานด้วยหลักเกณฑ์เดียวกันอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

7. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม

- 7.1 บริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานข้ามชาติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเทศ
- 7.2 ในกรณีที่บริษัทจัดหาที่พักอาศัยสำหรับแรงงานข้ามชาติ ให้บริษัทดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเทศ

8. การฝึกอบรมแรงงาน

- 8.1 ฝึกอบรมเรื่องสิทธิของแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยภาษาที่แรงงานเข้าใจก่อนการลงนามสัญญาว่าจ้าง
- 8.2 ส่งเสริมโอกาสในความก้าวหน้าทางวิชาชีพของแรงงานข้ามชาติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับแรงงานในประเทศ
- 8.3 สื่อสารและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายการจ้างแรงงานข้ามชาติให้แก่บุคลากร คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ ผู้บริโภค ตัวแทนหรือบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติและผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง

9. การร้องทุกข์และการเยียวยา

- 9.1 จัดให้มีช่องทางร้องเรียนและแจ้งเบาะแสที่เหมาะสม และสามารถเข้าถึงได้แก่แรงงานข้ามชาติ
- 9.2 ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสหรือพยานที่เป็นแรงงานข้ามชาติ และเยียวยาแรงงานข้ามชาติที่ได้รับผลกระทบตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการแจ้งเบาะแสของบริษัท

10. การติดตาม ประเมินและรายงานผล

10.1 ติดตาม ประเมิน และตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทตามนโยบายการจ้างแรงงานข้ามชาติ

10.2 เปิดเผยผลการดำเนินงานด้านแรงงานข้ามชาติผ่านรายงานความยั่งยืนหรือรายงานการเปิดเผยข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทราบเป็นประจำทุกปี

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน บริษัท สยามแลนด์ ฟลายอิง จำกัด ต้องปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน นโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ