ประกาศที่ 12/2567

เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัท ดิ เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

หลักการ (Introduction)

บริษัท ดิ เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ("บริษัทฯ" หรือ "ดิ เอราวัณ กรุ๊ป") ตระหนักดีว่าบุคคลทุกคนต่างมีสิทธิและคุณค่าในตนเองอย่างเท่าเทียมกัน และมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด จึงให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยบริษัทฯ ได้กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมอันพึงประสงค์เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่ธุรกิจของบริษัทฯ และวิถีการปฏิบัติงานของพนักงานตั้งอยู่บนหลักของสิทธิมนุษยชน เคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน

บริษัทฯ สนับสนุนการปฏิบัติตามแนวทางสากล อันประกอบด้วย ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right : UDHR) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (The International Labor Organization) รวมถึงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ที่ได้บัญญัติหลักปฏิบัติ 3 เรื่องไว้ ได้แก่ การปกป้อง (Protect) การเคารพ (Respect) และการเยียวยา (Remedy)

ขอบเขต (Scope)

นโยบายฉบับนี้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจของ บริษัท ดิ เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้คู่ค้าในห่วงโซ่ของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) ผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) ผู้รับเหมา (Contractors) ผู้ส่งมอบ (Suppliers) ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ได้รับทราบเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

THE ERAWAN GROUP PLC.
6th Fl., Ploenchit Center,
2 Sukhumvit Rd., Klongtoey,
Bangkok 10110 Thailand.
Tel : +66 (0) 2257 4588
Fax : +66 (0) 2257 4577
www.TheErawan.com
Reg.No. 0107537001943

นิยามศัพท์ที่ใช้กับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Definition Terms in the Human Rights Policy)

นิยามศัพท์	คำอธิบาย
สิทธิมนุษยชน (Human Rights)	สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน (Natural Rights) ที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างและ/หรือความหลากหลายทางกาย บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ความพิการ จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติตาม และหมายรวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรวมกลุ่มกัน สิทธิในการทำงาน การศึกษา การละเว้นการใช้แรงงานเด็กแรงงานเกณฑ์/ แรงงานบังคับ สิทธิคนพิการ สิทธิเด็ก การดูแลคุณภาพชีวิตแรงงานและสถานประกอบการให้มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งรวมถึงการจ้างงานและงานที่ดี การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และอื่นๆ ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีสิทธิต่างๆ เหล่านี้โดยเท่าเทียม มีความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ (Equality and Non-discrimination) สิทธิมนุษยชน มีความเป็นสากลและไม่สามารถถ่ายโอนกันได้ (Universality and Inalienability) ไม่สามารถแบ่งแยกเป็นส่วนได้และไม่มีสิทธิใดมีความสำคัญกว่าอีกสิทธิหนึ่ง (Indivisibility)
บริษัทฯ	บริษัท ดิ เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
พนักงาน	พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวของบริษัทฯ
แรงงานเด็ก	ให้ยึดตามกฎหมายของประเทศที่บริษัทฯ หรือบริษัทย่อยมีการดำเนินกิจการอยู่ โดยในประเทศไทยหมายถึง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 18 ปี และห้ามนายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีลงมาเป็นลูกจ้างโดยเด็ดขาด ส่วนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ถือว่าไม่ใช่แรงงานเด็ก
แรงงานเกณฑ์/ แรงงานบังคับ[1]	การบังคับใช้แรงงานจากบุคคลด้วยการคุกคาม ข่มขู่ กักขังหน่วงเหนี่ยว ทารุณกรรม หรือการลงโทษโดยที่บุคคลผู้นั้นมิได้เต็มใจหรือสมัครใจ

แนวปฏิบัติ (Guidelines)

เพื่อให้บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพและระวังมิให้มีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนภายในห่วงโซ่ธุรกิจ และสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

[1] อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29), องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

การปกป้องและเคารพ (Protect and respect)

1. **ให้ความเคารพต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเสมอภาค** เท่าเทียม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติจากความแตกต่างทางกาย บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ความพิการ จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด
2. **ดูแลคุณภาพชีวิตพนักงานและสถานประกอบการให้มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี** ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งการจ้างงาน/การเลิกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคคลากร การเปิดโอกาสและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงาน
3. **หลีกเลี่ยงและไม่สนับสนุนการกระทำที่ไม่เคารพและ/หรือละเมิดสิทธิมนุษยชน** อาทิ การไม่ใช้แรงงานเกณฑ์/แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็ก การเคารพสิทธิพนักงานผู้พิการ การเคารพสิทธิเด็ก เป็นต้น
4. **ไม่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าภายในห่วงโซ่ธุรกิจที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้** โดยบริษัทฯ จะกำกับดูแลและสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายฯ ผ่านกลไกการกำกับดูแลต่างๆ อย่างเหมาสม และส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพซึ่งกันและกัน
5. **พิจารณาและระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน**ที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการดำเนินงานที่มีนัยสำคัญของบริษัทฯ พร้อมกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน

การสื่อสาร การแก้ไข และเยียวยา[2] (Communication and remediation)

6. **พัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบ 2 ทาง** เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติตนต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดหรือไม่เคารพสิทธิมนุษยชน ตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้ผ่านช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน Whistleblowing Form
7. **จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน**หลังจากที่ได้รับแจ้งจากพนักงานและ/หรือผู้มีส่วนได้เสียพร้อมรายงานต่อคณะผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการพัฒนาบรรเทา หรือแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม
8. **สื่อสารนโยบายฯ** ฉบับนี้ให้แก่พนักงาน คู่ค้าธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รับทราบถึงแนวทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่ต้องการเคารพและไม่ให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนภายในห่วงโซ่ธุรกิจ

[2] การแก้ไขและเยียวยา (Remediation) ตามหลักการของ UNGP หมายถึง การขอโทษ การชดใช้ การฟื้นฟู การชดเชยทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ค่าปรับหรือบทลงโทษ รวมถึงการป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ

บทลงโทษ

ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามนโยบายฯ ถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณบริษัทฯ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทฯ กำหนด และอาจได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

การบริหารจัดการข้างต้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาพ ให้เกียรติ และให้โอกาส ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในการดูแลชุมชนและสังคมบนพื้นฐานของความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการส่งเสริมคู่ค้าธุรกิจให้เติบโตไปด้วยกันและการเคารพสิทธิพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางสากลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ความยั่งยืน

จึงเรียนมาเพื่อประกาศโดยทั่วกัน

วันที่ 9 ธันวาคม 2567

(นายยูเซฟ อิล คัมริ)
กรรมการผู้จัดการใหญ่
บริษัท ดิ เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)