บริษัท ทักษิณปาล์ม (2521) จำกัด
THE SOUTHERN PALM (1978) CO., LTD.
RSPO – SPC - 011
BANGKOK 478 Ratchadaphisek Rd., Huaykwang, Bangkok 10310 Tel: (66-2) 541-4955 Fax: (66-2) 541-4114-5
SURATTHANI 331 Tharathipbodi Rd., Tha-kham, Phun-Phin, Suratthani 84130 Tel: (66-77) 200-654-8 Fax: (66-77) 200-656

ประกาศ

ที่ พิเศษ ธบ. 054/2566

เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

****

บริษัท ทักษิณปาล์ม (2521) จำกัด ยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนแล้ว ยังได้ปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

1. วัตถุประสงค์

1.1 **ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน** รวมถึงการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 **ปกป้องบุคลากร**จากการเลือกปฏิบัติ และการถูกคุกคามทุกประเภท

1.3 **ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิด** หรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

2. ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลใช้บังคับกับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทฯ บริษัทในเครือ บริษัทร่วมทุน และบริษัทที่มีอำนาจควบคุม โดยให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้มุ่งหวังให้คู่ค้า ตัวแทนจำหน่าย หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

3. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงาน

3.1 การเคารพกฎหมาย และหลักสิทธิมนุษยชน

3.1.1 สิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง

(1) ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างได้อย่างเท่าเทียม

(2) ไม่กระทำการใด ๆ ที่อาจสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ ข่มเหงหรือไม่เป็นมิตร รวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร

(3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น อันก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ

(4) ไม่กระทำการใด ๆ ที่ผิดศีลธรรม และ/หรือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อบุคลากรอื่น การกระทำดังกล่าวครอบคลุมถึงการลวนลาม อนาจาร และ/หรือการล่วงเกินทางเพศไม่ว่าจะด้วยกาย วาจา และจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ อับอาย เสียหน้าและ/หรือบั่นทอนกำลังใจ

(5) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง ซึ่งถือเป็นสิทธิ และความคิดเห็นส่วนบุคคล ทั้งนี้จะต้องไม่อ้างชื่อและ/หรือไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใด ๆ ทางการเมือง

3.1.2 **สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม**

(1) จัดให้บุคลากรมีประกันสังคม และสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด

(2) จัดให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในวันทำงาน และชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ

(3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรม และความเชื่อทางศาสนา

3.2 **การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม**

3.2.1 **แรงงานบังคับ** ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ (งานหรือบริการทุกชนิด) ซึ่งบังคับเอาจากบุคคลใด ๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ ไม่บังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช้ความรุนแรงทางกายหรือทารุณทางเพศ ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ การไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึงไม่เรียกเก็บเงินหรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

3.2.2 **การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน**

(1) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนด และจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

(2) จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชาย และหญิงให้เท่ากันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน

(3) ห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงการทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม เนื่องมาจากอคติในเหตุอื่นอันไม่เกี่ยวข้องกับงาน

(4) ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ความพิการ ศาสนา โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร

(5) พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติโดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ๆ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(6) กำหนด และเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้

(7) เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน

(8) กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และไม่เลือกปฏิบัติ

(9) การให้ออกจากงานนั้น ต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน และ/หรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษ โดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยโดยแพทย์ หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ

3.2.3 สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ

(1) การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยสงบ และปราศจากอาวุธ

(2) การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า

(3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกัน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้นกระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือป้องกันมิให้กระทำผิดกฎหมาย หรือจรรยาบรรณธุรกิจ

(4) เคารพต่อสิทธิ และเสรีภาพในการสมาคม หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ รวมถึงการเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อเจรจาต่อรองที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้านอื่น ๆ เพื่อความก้าวหน้าทางสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.2.4 การใช้แรงงานเด็ก

(1) ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศกำหนด

(2) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานที่มีลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยตามกฎหมายแต่ละประเทศกำหนด ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และพัฒนาการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

(3) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลา และ/หรือทำงานในวันหยุด

3.2.5 การใช้แรงงานหญิง

(1) ห้ามไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายตามที่กฎหมายแต่ละประเทศกำหนด

(2) จัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ ทำงาน และ/หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิงเพราะเหตุจากการมีครรภ์

(3) ห้ามไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป และไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม

3.2.6 **การใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย**

(1) การจ้างแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้าง และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

3.2.7 **สิทธิด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง**

(1) เคารพสิทธิลูกจ้าง และการให้เสรีภาพในการเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสมาคม สหภาพ สหพันธ์ต่าง ๆ การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

(2) ไม่ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งให้มีการอำนวยความสะดวก และปฏิบัติต่อตัวแทนนั้นเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ

3.2.8 **การปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน**

(1) ดำเนินการให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน

(2) ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต

(3) ใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในระดับสูงในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจาการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครอง และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการทบทวน พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

3.2.9 **ด้านความรับผิดชอบดูแลลูกจ้างเกี่ยวกับการถูกคุกคาม และ/หรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ**

(1) ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกียรติกัน และมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของบริษัท ถูกคุกคาม และล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด

(2) มีมาตรการควบคุมการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากลูกจ้างถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

(3) บริษัทฯ จะดำเนินการพิจาณาโทษทางวินัยกับผู้ที่กระทำผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

3.2.10 การปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้าง และสิทธิของลูกจ้างกรณีการเลิกจ้าง ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนด ดังนี้

(1) บริษัทจะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ หรือพฤติกรรมของลูกจ้าง

(2) ลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้าง และ/หรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

3.2.11 การปฏิบัติสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ ผู้รับเหมา ในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ สนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าทางธุรกิจ รวมถึงคู่ค้า และผู้รับเหมา ซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิด และสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้าและผู้รับเหมาทุกรายอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงจะต้องปฏิบัตินโยบาย และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทอย่างเคร่งครัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

(1) ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม

(2) ปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงาน การไม่บังคับใช้แรงงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

(3) เคารพในความเสมอภาคของบุคคล และหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติ และการดำเนินการใด ๆ ในการจ้างงานให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่อง อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ

(4) การเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน และความสนใจทางการเมือง

(5) สนับสนุนสภาพการจ้างงานที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

(6) ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของคู่ค้า และผู้รับเหมาทุกรายสามารถควบคุม และป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจ

บริษัท ทักษิณปาล์ม (2521) จำกัด
THE SOUTHERN PALM (1978) CO., LTD.
BANGKOK 478 Ratchadaphisek Rd., Huaykwang, Bangkok 10310 Tel: (66-2) 541-4955 Fax: (66-2) 541-4114-5
SURATTHANI 331 Tharathipbodi Rd., Tha-kham, Phun-Phin, Suratthani 84130 Tel: (66-77) 200-654-8 Fax: (66-77) 200-656

3.2.12 ด้านความรับผิดชอบทางสังคม

(1) มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดต่อชุมชน และสิ่งแวดล้อมผ่านการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งแนวทางปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินธุรกิจไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

(2) พัฒนา และดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นที่จะสร้าง และรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

(3) ผู้ใดที่ทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณของบริษัท ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ นอกจากนี้ต้องได้รับโทษตามกฎหมาย หากการกระทำนั้นผิดกฎหมายจนถึงที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 27 กรกฎาคม 2566

นายตรรก พงษ์เภตรา)
กรรมการผู้จัดการ