

## นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

### 1. ความสำคัญ

เนชั่นกรุ๊ป ยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศสภาพ และรสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทาง การเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพ และดูแลสวัสดิภาพของแรงงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติด้านแรงงานตามมาตรฐานสากล เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ เนชั่นกรุ๊ปมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามขอบเขตการดำเนินงานในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยจะไม่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์ในธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าหรือการร่วมทุน รวมทั้งไม่สนับสนุนและไม่ใช้การดำเนินคดีทางยุทธศาสตร์ เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนที่กระทำโดยสุจริต (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)

### 2. ขอบเขตนโยบาย

นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ใช้บังคับกับบริษัทในกลุ่มเนชั่น กรุ๊ป ต่อไปนี้เรียกว่า “กลุ่มเนชั่น” หมายถึง บริษัท เนชั่น กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) “บริษัท” และบริษัทในเครือทุกบริษัทที่บริษัท เนชั่น กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) มีอำนาจบริหาร ทั้งนี้จะมีการทบทวนนโยบายฉบับนี้อาจน้อยปีละครั้ง หรือกรณีมีเหตุอันสมควร

### 3. วัตถุประสงค์

- 3.1 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท ตลอดห่วงโซ่คุณค่า
- 3.2 ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท รวมถึงส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน
- 3.3 ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของคู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของกลุ่มเนชั่นและสากล

### 4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

#### 4.1 คณะกรรมการบริษัท

4.1.1 พิจารณาอนุมัติ และทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรม ผลิตภัณฑ์และบริการของกลุ่มเนชั่นรวมถึงคู่ค้า (supplier) และกิจการร่วมค้า (joint venture)

4.1.2 กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

## 4.2 ผู้บริหาร

4.2.1 จัดให้มีแนวทางปฏิบัติ (procedure) ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ และเป็นไปตาม นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมาย

4.2.2 จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม เช่น หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ หรือคณะทำงานขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชน และ การปฏิบัติด้านแรงงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจ และสอดคล้องกับบริบทของบริษัท

4.2.4 ติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนมีกลไกการควบคุมภายใน และแนวทางพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย และแนวปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติ

4.2.5 ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและสากล

## 4.3 หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

4.3.1 สื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง

4.3.2 จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (human rights due diligence process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ
- 2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ (rights holder) ที่อาจได้รับผลกระทบ พร้อมทั้งสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วม
- 3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลค้นหา ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มา และระดับความรุนแรงของสิ่งที่เป็นภัยคุกคามต่อเสรีภาพและผู้ปกป้องสิทธิมนุษยชน
- 4) ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (human rights impact assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงาน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้น จากกิจกรรมทางธุรกิจและในห่วงโซ่คุณค่า โดยนำประเด็นด้านทุจริตคอร์รัปชัน หรือกระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประเมินความเสี่ยงร่วมด้วย
- 5) นำผลประเมินความเสี่ยงมากำหนดมาตรฐานและแนวทางในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงนำมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง หรือยุติการดำเนินงานกับคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ หรือกิจการร่วมค้า
- 6) ทบทวนระบบการจัดการความเสี่ยงและการตรวจสอบภายในร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ทรงสิทธิ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ทั้งจากภายในหรือภายนอกที่มีความเป็นอิสระและองค์การภาคประชาสังคม

- 7) กำหนดแนวทางและขอบเขตในการจัดการผลกระทบ รวมถึงจัดให้มีมาตรการป้องกันและเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้น ตามหลักกฎหมายทั้งไทยและสากลที่เหมาะสม ทันต่อสถานการณ์และ สอดคล้องกับบริบทของการดำเนินธุรกิจ
- 8) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข รวมถึงความคืบหน้าในการตอบสนองต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง
- 9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าเข้าใจและปฏิบัติตาม นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
- 10) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และมาตรการเยียวยาตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบ และเปิดเผยไว้ในรายงานความยั่งยืน รายงานสิทธิมนุษยชน หรือช่องทางการเปิดเผยข้อมูลอื่นๆ
- 11) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแส สำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และกำหนดให้มีกระบวนการในการดำเนินการกับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่ชัดเจนตามกฎหมาย ระเบียบบังคับในระดับสากลที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินการและแนวทางหรือมาตรการในการเยียวยาที่สมเหตุสมผลแก่ผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงจัดให้มีกลไกในการปกป้องผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส
- 12) ส่งเสริมให้การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายหรือขั้นตอนการดำเนินงานด้านต่างๆ

4.3.3 บูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายในของบริษัท เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทาง การดำเนินงาน การประเมินผลกระทบ การตัดสินใจ จัดสรรงบประมาณและกำกับดูแลให้บริษัทสามารถตอบสนองผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานที่เหมาะสม

4.3.4 รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

4.3.5 รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

#### **4.4 พนักงาน**

4.4.1 เรียนรู้ ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบบังคับ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และนโยบายและแนวปฏิบัติ

4.4.2 ในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลต้องรักษาภาพลักษณ์ และปกป้องชื่อเสียงบริษัท โดยไม่ใช่ชื่อ ข้อมูลทรัพย์สินหรือกระทำการใดๆ ที่สื่อว่าเป็นตัวแทนของบริษัท

4.4.3 เมื่อพบกรณีกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ ให้รายงานข้อมูลหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแส ตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

## 5. แนวปฏิบัติ

### 5.1 การเคารพสิทธิมนุษยชน

#### 5.1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (civil and political rights)

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

#### 5.1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

- 1) จัดให้มีประกันสังคมและสวัสดิการของบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) จัดให้มีเวลาพักผ่อน ในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามกฎหมายแรงงาน
- 3) ส่งเสริมสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรม ความเชื่อทางประเพณี หรือศาสนา ของท้องถิ่น

#### 5.1.3 สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- 1) เคารพสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศในความหลากหลายตามเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ
- 2) ส่งเสริมการปฏิบัติที่ดีโดยไม่ล่วงละเมิดทางเพศและไม่คุกคามในทุกรูปแบบ
- 3) เคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่บังคับให้ต้องเปิดเผย หรือปกปิดตัวตน รสนิยมทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ
- 4) เก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ หรือลักษณะทางเพศให้เป็นความลับ ปลอดภัย และไม่เปิดเผย โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล
- 5) ส่งเสริมความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ประเด็นเรื่องวิถีทางเพศเป็นเหตุผลในการรับสมัครเข้าเป็นพนักงาน การให้และเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าวิชาชีพ รวมถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆ
- 6) ส่งเสริมสิทธิในการดูแลรักษาสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน ให้มีพื้นที่การแต่งกาย และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

#### 5.1.4 สิทธิของชุมชน

- 1) เคารพสิทธิเสรีภาพและการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน

- 2) ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิธีการดำรงชีวิต สุขภาพ ปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ของคนในชุมชน
- 3) ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ครอบคลุมประเด็นด้านสุขภาพ สิ่งแวดล้อม และสังคม ประกอบการพิจารณาตัดสินใจก่อนการลงทุน การควบรวมกิจการ หรือการดำเนินธุรกิจในชุมชน
- 4) ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย

#### 5.1.5 สิทธิมนุษยชนในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

- 1) ตรวจสอบแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ขั้นตอนการแปรรูป และการขนส่งให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- 2) จัดหาวัตถุดิบหรือส่วนประกอบจากองค์กรหรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การกระทำที่ผิดกฎหมาย ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย รวมถึงไม่นำเข้า ซื้อขายหรือแลกเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบที่ตรวจสอบได้ว่ามาจากแหล่งที่มีความขัดแย้งในการได้มาเพื่อใช้ผลิตเป็นชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบ

#### 5.1.6 สิทธิในทรัพยากรธรรมชาติ

- 1) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการใช้ที่ทรัพยากรธรรมชาติตลอดห่วงโซ่คุณค่า ภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่เกี่วข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) เคารพสิทธิชุมชนและคนในท้องถิ่นเพื่อดำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและความสามารถในการเข้าใช้ทรัพยากรแบบดั้งเดิม

#### 5.1.7 สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล

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

### **5.2 การปฏิบัติด้านแรงงาน**

#### 5.2.1 แรงงานบังคับ (forced labor)

- 1) สนับสนุนการจัดหางานและการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม (ethical recruitment) ทั้งในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มเนชั่น ตลอดห่วงโซ่คุณค่าและของกลุ่มค้า
- 2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่ใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล

- 3) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างมีมนุษยธรรม โดยไม่เอาัดเอาเปรียบ ไม่บีบบังคับทางร่างกายหรือจิตใจ ไม่กระทำหรือลงโทษอย่างไร้มนุษยธรรม (inhumane treatment) รวมทั้ง ไม่ใช่แรงงานทาสยุคใหม่ (modern slavery) และไม่ทำการค้ามนุษย์ (human trafficking)
- 4) วันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย
- 5) เคารพเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยไม่กักขังหน่วยงานเหี่ยว ไม่เรียกเก็บเงินค่ามัดจำ ค่าธรรมเนียมหรือยึดเอกสารประจำตัวและสิ่งของ เว้นแต่เป็นการดำเนินการตามกฎหมาย
- 6) ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย หรือขอเงินมัดจำสำหรับบริการจัดหางาน จากแรงงาน

#### 5.2.2 แรงงานเด็กและแรงงานผู้เยาว์

- 1) จัดให้มีระบบตรวจสอบอายุก่อนการจ้างงาน เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมาย
- 2) มีระบบการตรวจสอบอายุก่อนจ้างงานและมีเงื่อนไขดังนี้
  - (1) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พัฒนาการ และสภาพจิตใจ
  - (2) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม
  - (3) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
  - (4) ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานได้ในเวลาที่กฎหมายกำหนด
- 3) จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานผู้เยาว์โดยตรง และไม่เรียกเก็บเงินประกันจากแรงงานผู้เยาว์
- 4) ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการทำงานของแรงงานผู้เยาว์

#### 5.2.3 แรงงานสตรี และสตรีมีครรภ์

- 1) ส่งเสริมให้แรงงานสตรีทำงานในพื้นที่และกิจกรรมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงภัยต่อสตรีและสตรีมีครรภ์
- 2) สตรีมีครรภ์ได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่หน่วยงานกำกับดูแล และกฎหมายกำหนด
- 3) เคารพสิทธิแรงงานสตรีมีครรภ์ โดยไม่นำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้างงาน ปรับตำแหน่ง หรือลดเงินเดือน

#### 5.2.4 แรงงานผู้สูงอายุ

- 1) ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- 2) ให้สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนแก่แรงงานผู้สูงอายุตามกฎหมาย

#### 5.2.5 แรงงานคนพิการ

- 1) ส่งเสริมสิทธิ (rights of persons with disabilities) และการจ้างแรงงานคนพิการ ให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการ
- 2) ดูแลให้การจ้างแรงงานคนพิการเป็นไปตามกฎหมาย

#### 5.2.6 แรงงานข้ามชาติ

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

#### 5.2.7 การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

- 1) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุจากเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศ อายุ ความพิการ ทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็น ได้ด้วยสายตา โรคประจำตัวที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส และ ความสัมพันธ์ส่วนตัว
- 2) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปตามกฎหมาย แรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 3) จ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์โดยไม่เลือกปฏิบัติในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน
- 4) ส่งเสริมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและไม่มีอคติจากเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน
- 5) ดูแลให้บุคลากรสามารถใช้สิทธิการลาทุกประเภทได้อย่างอิสระที่สอดคล้องตามระเบียบและไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 6) พัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 7) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้
- 8) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานให้รับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 9) พิจารณากระบวนการ โอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง 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 รักษาอุปกรณ์การดื่ม ภาชนะที่บรรจุน้ำดื่มให้สะอาด พอเพียง และถูกสุขลักษณะ

- 3) จัดให้มีน้ำที่ปลอดภัยสำหรับการอุปโภคและห้องน้ำตามมาตรฐาน พอเพียง ถูกสุขอนามัย และเหมาะสมกับบุคลากร ทุกเพศสภาพ และกลุ่มเปราะบาง
- 4) ควบคุมและบำบัดมลพิษทางอากาศจากแหล่งกำเนิดในสถานประกอบการให้อยู่ในระดับที่กฎหมายกำหนด มาตรฐานคุณภาพอากาศสะอาดกำหนด
- 5) กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับเหตุฉุกเฉิน อุบัติเหตุ โรคระบาดและ ความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

#### 5.2.9 สิทธิในการสมาคมและรวมตัวกันโดยสันติ

- 1) การรวมตัวกันต้องเป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ปราศจากอาวุธ โดยต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพหรือความต่อเนื่องในการทำงาน ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ขัดต่อกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ
- 2) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม และการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง (freedom of association and the right to collective bargaining) รวมถึง การรวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย
- 3) เคารพสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน (human rights defenders) โดยไม่ตอบโต้ต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชน การปกป้อง สิ่งแวดล้อม การประท้วงต่อต้านการดำเนินธุรกิจ หรือการแสดงออกทางสังคม และการเมืองที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทำในช่วงเวลาทำงานหรือใช้สถานที่ทำงาน รวมทั้ง ไม่สนับสนุน ไม่ใช้การดำเนิน คดีทางยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนอย่างสุจริต (Strategic Lawsuit Against Public Participation – SLAPP)

#### **6. การฝึกอบรม**

จัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งรวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ กิจกรรมร่วมค้าและสาธารณชน ตลอดห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง

#### **7. การแจ้งเบาะแส**

ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเมื่อพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ โดยขั้นตอนให้เป็นที่ไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

#### **8. การขอคำแนะนำ**

ในกรณีที่มิข้อสงสัยว่าการกระทำนั้นอาจฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและแนวปฏิบัตินี้ สามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน หรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ เลขานุการบริษัทก่อนตัดสินใจหรือดำเนินการใดๆ

#### **9. บทลงโทษ**

ในกรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอก อย่างเต็มที่ ทั้งนี้หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน

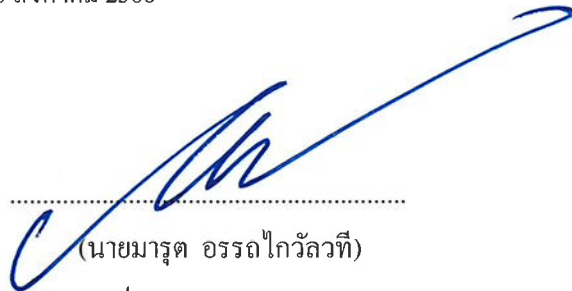


## 10. กฎหมาย

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) นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานกลุ่มเนชั่นกรุ๊ป
- 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)
- 10.12 มาตรฐาน IRIS (The IRIS Standard)
- 10.13 หลักการของธากา (Dhaka Principles for migration with dignity)

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2566 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2566



(นายมารุต อรรถไคว้ววที)

ประธานกรรมการ

บริษัท เนชั่น กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)