



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ของ
บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) และ
บริษัทในกลุ่ม

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทน้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยมีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยยึดมั่นความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักบรรษัทภิบาลพร้อมทั้งให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหลักปฏิบัติสากลอย่างเคร่งครัด ทั้งการสนับสนุนและการปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work : ILO) และเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนคณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) และผู้ร่วมธุรกิจ

ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้บังคับใช้กับคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานโดยครอบคลุมในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วม รวมถึงผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ในห่วงโซ่คุณค่า

นิยาม

สิทธิมนุษยชน (Human Right)

หมายถึงสิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา ภาษา อายุ สติปัญญาการศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศและตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ รวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การคำนึงถึงสิทธิการล่วงละเมิดการใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็กการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอิสระในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองสิทธิในการทำงาน ชั่วโมงทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การศึกษาและสิทธิอื่นๆ เช่นการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสุขภาพและความปลอดภัยชนกลุ่มน้อยในชุมชนท้องถิ่นและสิทธิชุมชนโดยทุกคนมีสิทธิต่างๆ เหล่านี้อย่างเท่าเทียม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)

หมายถึงการปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียมโดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

การล่วงละเมิด (Harassment)

หมายถึงการแสดงความเห็นหรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนาหรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศ อาจหมายรวมถึงการประณาม ว่าร้ายและการข่มเหงรังแก เป็นต้นในขณะที่การล่วงละเมิดทางเพศจะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group)

หมายถึง บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตนเนื่องจากการขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง ฯลฯ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่นผู้หญิง คนพิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) คู่ธุรกิจ แรงงานของคู่ธุรกิจและชุมชน เป็นต้น

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯต้องตระหนักถึงความสำคัญและการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคล ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามกฎหมายของแต่ละประเทศและตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ โดยหมายรวมถึงการปฏิบัติต่อบุคคลตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน สนับสนุนและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชน สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติ

1. เคารพสิทธิมนุษยชนปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติซึ่งกันและกันต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจเชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สปีชีส์ การศึกษาสถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด
2. ระมัดระวังและหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจนป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
3. รักษาไว้ซึ่งสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยการปฏิบัติตามกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควบคู่กับการส่งเสริมด้านสุขภาวะองค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีชีวิตที่สมดุลย์ (Work Life Balance) ตลอดจนการให้ความเคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิด การเจรจาต่อรอง และการรวมกลุ่มของพนักงาน
4. สื่อสาร เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนพร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้มีการปฏิบัติจริงต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าเพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

5. กำหนดให้มีกระบวนการจัดการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence : HRDD) เพื่อบ่งชี้ประเด็นความเสี่ยง ผลกระทบวางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันตลอดจนการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใดๆ ก็ตามที่เกิดหรืออาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
6. เปิดรับเรื่องร้องเรียนหรือรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัท กิจกรรมที่บริษัทมีอำนาจบริหารจัดการ ผ่านช่องทางร้องเรียนบนเว็บไซต์ของบริษัท หรือช่องทางอื่นๆ ตามที่กำหนด โดยบริษัทฯ จะให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่ร้องเรียนหรือรายงานเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มที่
7. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัทฯ ซึ่งต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่กำหนดไว้และอาจได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย
8. กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายและกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญต่อองค์กร