

# นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน



(นาย พิระพงษ์ จรุงเอก)

Group CEO

บริษัท ออร์จิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)



(นางอารดา จรุงเอก)

Group President

บริษัท ออร์จิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

## สารบัญ

วัตถุประสงค์	1
ขอบเขต	1
คำจำกัดความและคำย่อ	1
ข้อกำหนดนโยบาย	3
การเคารพสิทธิมนุษยชน	3
การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม	3
การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม	3
การฝึกอบรมพนักงาน	4
สิทธิในการเข้าถึง	4
เวลาการทำงาน	4
การสรรหาบุคลากร	4
แรงงานเด็ก	4
ประเด็นด้านระเบียบวินัย	5
เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง	5
การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์	5
การรายงานการละเมิด	6
การสื่อสารนโยบาย	6
การดำเนินการทางวินัย	6
การบังคับใช้	6
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	6
ประวัติการปรับปรุงเนื้อหา	7

### วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของนโยบายนี้ คือ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามค่านิยมองค์กรของบริษัทฯ (ตามคำจำกัดความข้างล่างนี้)

### ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการบริหาร ฝ่ายบริหาร พนักงาน พนักงานฝึกหัดของบริษัทฯ และบุคคลที่มีใช้พนักงานแต่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแทนหรือเป็นตัวแทนของบริษัทฯ

บริษัทฯ สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่ายึดถือมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ดังที่นิยามไว้ด้านล่างนี้) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณขององค์กร

### คำจำกัดความและคำย่อ

<p><b>บริษัทฯ</b></p>	<p>บริษัท อริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ<sup>1</sup>ทั้งหมด</p>
<p><b>ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน</b></p>	<p>ปฏิญญาฉบับนี้ได้รับการรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491 โดยมีด้วยกันทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งเป็นสิ่งยืนยันสิทธิของปัจเจกบุคคลทุกคนในโลกนี้</p> <p>อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ :</p> <p><a href="http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/">http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/</a></p>
<p><b>การคุกคาม</b></p>	<p>กำหนดให้การกระทำดังต่อไปนี้ถือเป็นการคุกคาม:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การละเมิดหรือการทำให้บุคคลหนึ่งอับอายทั้งในทางร่างกายหรือวาจา</li> <li>● การข่มขู่หรือสร้างความหวาดกลัวให้แก่บุคคลอื่น</li> <li>● การล้อเลียนหรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของผู้อื่นในลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา</li> </ul> <p>การคุกคามทางเพศประกอบด้วยแต่ไม่จำกัดเพียงพฤติกรรมต่างๆ ที่:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีลักษณะส่อไปทางเพศซึ่งเป็นการข่มขู่ ไม่เป็นมิตร มีเจตนาร้าย หรือเป็นการล่วงละเมิด</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>อาจถูกมองว่าเป็นการใช้ความสัมพันธ์ทางเพศเป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติงานหรือในการว่าจ้างบุคคล</li> </ul>
<b>เด็ก</b>	บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี <sup>2</sup> เว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นจะกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานไว้สูงกว่าเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งในกรณีเช่นนั้น ให้ยึดถือเกณฑ์กำหนดอายุที่สูงกว่า
<b>การใช้แรงงานเด็ก</b>	การทำงานใดๆ ที่กระทำโดยเด็กที่มีอายุต่ำกว่าอายุเด็กที่ระบุในคำนิยามข้างต้น <sup>3</sup>
<b>การใช้แรงงานทาสยุคใหม่</b>	การสรรหา การเคลื่อนย้าย การให้ที่อยู่อาศัย หรือการรับไว้ซึ่งเด็ก ผู้หญิงหรือผู้ชาย ด้วยการใช้กำลัง การบังคับขู่เข็ญ การละเมิดผู้ที่มีความเปราะบาง (abuse of vulnerability) การหลอกลวง หรือการกระทำในรูปแบบอื่นใดเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงประโยชน์ การกระทำความผิดกล่าวถึงเป็นอาชญากรรมภายใต้กฎหมาย Modern Slavery Act 2015 แห่งสหราชอาณาจักร และรวมถึงการทำให้บุคคลอยู่ในสถานะทาส การบีบบังคับให้จำยอมเป็นทาส หรือการใช้แรงงานภาคบังคับหรือการอำนวยความสะดวกในการเดินทางโดยมีเจตนาแสวงประโยชน์ในภายหลัง
<b>การค้ำมนุษย์</b>	การกระทำใดๆ ในการสรรหา การให้ที่อยู่อาศัย การขนส่ง การจัดหา หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลเพื่อบังคับใช้แรงงานหรือการแสวงประโยชน์ทางเพศในเชิงพาณิชย์โดยใช้วิธีการล่อลวง การบังคับขู่เข็ญ หรือการหลอกลวง

<sup>1</sup> “บริษัทในเครือ” หมายถึง บริษัทหรือหน่วยงานที่มีอำนาจควบคุม หรือถูกควบคุม หรืออยู่ภายใต้การควบคุมในลักษณะเดียวกับบริษัทฯ คำว่า “ควบคุม” และคำที่มีความหมายที่เกี่ยวข้องทั้ง “การควบคุม” หรือ “ถูกควบคุม” หรือ “อยู่ภายใต้การควบคุมร่วมกัน” หมายถึง การเป็นเจ้าของตามกฎหมาย (Legal Ownership) หรือการเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ (Beneficial or Equitable Ownership) ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (ห้าสิบ) ของหุ้นที่จดทะเบียนและชำระแล้วในบริษัทหรือนิติบุคคลนั้น

<sup>2</sup> แหล่งข้อมูล: “Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000®:2014)” โดย Social Accountability International.

<sup>3</sup> แหล่งข้อมูล: “C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)” โดย the International Labour Organization.

## ข้อกำหนดนโยบาย

บริษัทฯ เคารพในสิทธิมนุษยชนทุกประการ และทุ่มเทในการปกป้องและสนับสนุนสิทธิมนุษยชนดังที่ได้ระบุไว้ใน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และข้อตกลงร่วมทั้งสองฉบับ อันได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (The International Covenant on Civil and Political Rights) และ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights) บริษัทฯ จะหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยผู้อื่น และจะปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศต่างๆ ที่บริษัทฯ ทำธุรกิจอยู่ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นที่จะพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้ เป็นไปตามมาตรฐานขั้นสูงสุด

### 1. เคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนในทุกเขตการปกครองที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่ โดยบริษัทฯ จะระบุและป้องกันการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนในรูปแบบใดๆ รวมถึงจะบรรเทาผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจผ่านการประเมินความเสี่ยงและแนวทางการบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสม

### 2. การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะปกป้องพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียจากการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม (ทั้งกรณีที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศและไม่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ) ในทุกรูปแบบ อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางอุดมการณ์ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ รสนิยมทางเพศ ภูมิภาค ชนชาติ พันธุ์ สถานภาพทางครอบครัว ถิ่นกำเนิดทางสังคม พื้นเพด้านวัฒนธรรม อายุ ความทุพพลภาพ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือสถานภาพอื่นใดที่ถือเป็นสิทธิมนุษยชน โดยบริษัท จะรับเอาแนวปฏิบัติที่สมเหตุสมผลและครอบคลุมมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและการทำงานเพื่อขจัดการมีอคติ การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้งและการคุกคาม

### 3. การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม

บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ และจะให้เกียรติในข้อตกลงที่มีต่อพนักงานทุกคนตามข้อกำหนดและเงื่อนไขการว่าจ้าง รวมถึงกฎหมายหรือแนวปฏิบัติในท้องถิ่น

#### 4. การฝึกอบรมพนักงาน

บริษัทฯ จะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการนำนโยบายนี้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บริษัทฯ ในฐานะเป็นผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการได้คำนึงถึงความสำคัญของพนักงานทุกคน การอบรมนี้รวมไปถึงการฝึกอบรมพนักงานเบื้องต้นและการอบรมทบทวนเกี่ยวกับหลักการทั้งหมดที่ระบุไว้ในนโยบายนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรมและกฎหมายรวมถึงกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

#### 5. สิทธิในการเข้าถึง

บริษัทฯ จะดำเนินการในทุกทางที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงาน ลูกค้า และผู้มาเยี่ยมที่เป็นผู้พิการหรือบุคคลทุพพลภาพสามารถเข้าถึงอาคารและสถานที่ในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ ได้ บริษัทฯ จะดำเนินการตามความเห็นสมควรเพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าและพนักงานสามารถเข้าถึงยานพาหนะของบริษัทฯ ได้ รวมถึงจะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจอย่างครบถ้วน บริษัทฯ จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าบริษัทฯ มีข้อมูลที่พร้อมสำหรับลูกค้าและพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของพนักงานและผู้มาเยี่ยมทั้งหมดจะสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกได้ตามความเหมาะสม

#### 6. เวลาการปฏิบัติงาน

ชั่วโมงการปฏิบัติงานของบริษัทฯ จะเป็นไปตามแนวทางในอุตสาหกรรมและมาตรฐานในแต่ละประเทศ โดยค่าตอบแทนของพนักงานจะเป็นไปอย่างยุติธรรมและสะท้อนถึงอัตราค่าจ้างและเงื่อนไขของตลาดแรงงานในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะจ่ายค่าตอบแทนตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดในประเทศนั้นๆ เสมอมา

#### 7. การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรต้องดำเนินไปอย่างยุติธรรม เท่าเทียม และมีความสม่ำเสมออย่างเสมอภาคสำหรับผู้สมัครทั้งหมด ทั้งนี้ บริษัทฯ จะคำนึงถึงปัจจัยด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยการสรรหาบุคลากรด้วยการเปิดกว้างและผู้สมัครงานที่เหมาะสมจะไม่ถูกกีดกันแต่อย่างใด

#### 8. แรงงานเด็ก

บริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างแรงงานเด็กโดยเด็ดขาด และได้สนับสนุนสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก (United Nations Convention on the Rights of the Child (1989)) ซึ่งกำหนดไว้เหนือสิ่งอื่นใดว่า

“การกระทำทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเด็กนั้นจะต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ” และ “สิทธิของเด็กที่จะได้รับความคุ้มครองจากการแสวงประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และจากการทำงานใด ๆ ที่คาดว่าจะอันตราย หรือขัดขวางการศึกษาของเด็ก หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ ศีลธรรม หรือพัฒนาการทางสังคม” ย่อมได้รับความคุ้มครอง บริษัทฯ ไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย การใช้แรงงานบังคับ (Forced labour) หรือแรงงานขัดหนี้ (Bonded labour) ซึ่งบริษัทฯ คาดหวังให้ลูกค้าและผู้ผลิตและผู้จัดหาปฏิบัติเช่นเดียวกัน โดยทางบริษัทฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กในท้องถิ่นที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่ อย่างเคร่งครัด

#### 9. ประเด็นด้านระเบียบวินัย

บริษัทฯ จะไม่ใช้หรือยอมรับการลงโทษทางร่างกาย การบังคับข่มเหงทางร่างกายและจิตใจ หรือการละเมิดทางวาจา โดยบริษัทฯ มีขั้นตอนทางวินัยสำหรับดำเนินการกับพนักงานที่พบว่ามีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานต่างๆ ของบริษัทฯ

#### 10. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

บริษัทฯ เคารพสิทธิของพนักงานในการเข้าร่วม (หรือไม่เข้าร่วม) สมาคมของพนักงานโดยปราศจากการเกรงกลัวต่อการตอบโต้ การแทรกแซง และการคุกคาม トラบใดที่สมาคมนั้นๆ ไม่ขัดต่อกฎหมายในพื้นที่นั้นๆ บริษัทฯ จะไม่ขัดขวางการเจรจาอย่างสร้างสรรค์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม และเงื่อนไขของการทำงาน

#### 11. การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ถือเป็นอาชญากรรม และเป็นการละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยการใช้แรงงานทาสยุคใหม่นั้นสามารถเกิดขึ้นได้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การเป็นทาส การใช้แรงงานในภาวะจำยอม การใช้แรงงานภาคบังคับและแรงงานเกณฑ์ และรวมไปถึงการค้ามนุษย์ ซึ่งทั้งหมดนี้ต่างมีความเหมือนกันในเรื่องของการลดทอนเสรีภาพของผู้อื่นโดยบุคคลอื่นใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวหรือประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจในเรื่องของความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงแนวทางจัดการด้านแรงงานทาสยุคใหม่ตลอดจนถึงห่วงโซ่อุปทานของเรา ทั้งนี้ เราคาดหวังมาตรฐานที่จะได้รับจากคู่สัญญา ผู้ผลิตและผู้จัดหาทั้งหมดของเราให้มีมาตรฐานในระดับสูงเช่นเดียวกับเรา และเราหวังว่าผู้ผลิตและผู้จัดหาของเราก็จะยึดถือปฏิบัติกับผู้ผลิตและผู้จัดหาของตนเองด้วยมาตรฐานที่สูงเช่นเดียวกัน

## 12. การรายงานการละเมิด

บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกคนรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ เพื่อให้บริษัททราบผ่านช่องทางต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ เช่น ช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือช่องทางอื่นใดที่ระบุไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแส เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทจะดำเนินการที่จำเป็นตามขั้นตอนการแก้ไขเยียวยาที่เหมาะสมเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน หากพนักงานผู้นั้นถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบุคคลที่สามหรือบุคคลภายนอก

## 13. การสื่อสารนโยบาย

บริษัทฯ จะตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายฉบับนี้ได้รับการถ่ายทอดไปยังพนักงานทุกคนผ่านทางโครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่และสารอื่นๆ ที่ออกโดยหน่วยงานทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

## 14. การดำเนินการทางวินัย

บุคคลใดที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดนโยบายฉบับนี้ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย และแรงงานทาส ความลำเอียง การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง และการคุกคาม บุคคลนั้นจะต้องระวางโทษตามกฎหมายและกฎระเบียบในท้องถิ่น โดยบริษัทจะดำเนินการแก้ไขเยียวยาต่อบุคคลดังกล่าวตามที่เห็นสมควรและตามที่กฎหมายอนุญาต ซึ่งการลงโทษนี้รวมไปถึงการเลิกจ้าง หรือการตัดความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

### การบังคับใช้

ในกรณีที่ข้อกำหนดใดของนโยบายฉบับนี้ขัดแย้งกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นใด ซึ่งเป็นผลให้ข้อกำหนดดังกล่าวตกเป็นโมฆะหรือไม่สามารถบังคับใช้ได้ ให้พิจารณาและยึดตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลในท้องถิ่นนั้นเป็นหลัก ทั้งนี้ หากหน่วยงานธุรกิจหรือสถานที่ใดมีแนวปฏิบัติที่เข้มงวดยิ่งกว่านโยบายฉบับนี้หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ยึดถือกันอยู่ ให้พิจารณาและยึดถือแนวปฏิบัติที่มีความเข้มงวดมากกว่านั้นเป็นหลัก

### เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ไม่มี



ประวัติการปรับปรุงเนื้อหา

ฉบับ	อนุมัติโดย	วันที่อนุมัติ	สาระสำคัญในการปรับปรุงเนื้อหา
ต้นฉบับ	คณะกรรมการ บริษัท	การประชุมครั้งที่ 1/2565 วันที่ 15 มิถุนายน 2565	-

หมายเหตุ : นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณทางธุรกิจ