

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ลีโอบอล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
(Human Rights Policy)

บริษัท ลีโอ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") ตระหนักถึงความสำคัญและความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบและยั่งยืน จึงยึดมั่นและเคารพในหลักสิทธิมนุษยชน ตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับมาตรฐานทั้งระดับประเทศและระดับสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights : UNDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact: UNGC) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) และ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัท ปลอดภัยจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงเห็นสมควรให้กำหนด นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท (Direct Activity) รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) และคู่ค้า (Supplier) ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain)

ขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ ใช้สำหรับทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท (พนักงาน กิจกรรมทางธุรกิจโดยตรง สินค้าและบริการ) ที่บริษัทมีอำนาจในการบริหาร เช่น กิจกรรมของบริษัท บริษัทย่อย และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) บริษัทมุ่งหวังและส่งเสริมให้บริษัทที่บริษัทไม่มีอำนาจในการบริหาร เช่น บริษัทร่วม และบริษัทที่ร่วมลงทุนอื่นๆ รวมถึง พันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) คู่ค้า (Supplier) และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ สนับสนุนและปฏิบัติตามแนวนโยบายฉบับนี้

นิยามศัพท์

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีมืด การศึกษา สถานะทางสังคมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมี พันธกรณีจะต้องปฏิบัติ สิทธิมนุษยชนรวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรวมกลุ่มกัน สิทธิในการทำงาน การศึกษา และอื่นๆ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิต่างๆ เหล่านี้ โดยเท่าเทียมไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

พนักงาน หมายถึง ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับชั้น ทุกตำแหน่ง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานของบริษัท

ผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) คู่ค้า (Supplier) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. คณะกรรมการบริษัท

ทำหน้าที่อนุมัตินโยบาย แนวปฏิบัติ และกำกับดูแลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์และมาตรฐานระดับประเทศและระดับสากล รวมถึงทบทวนนโยบายและรับทราบการรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. คณะกรรมการบรรษัทภิบาล และความยั่งยืนของกิจการ

ทำหน้าที่กำหนดและทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงผลักดันและติดตามการดำเนินงานให้สอดคล้องตามที่กฎหมาย และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนกำหนด โดยคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืนของกิจการจะพิจารณา รับทราบการรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนที่นำเสนอโดยคณะทำงานด้านความยั่งยืนของกิจการ และฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. คณะทำงานด้านความยั่งยืนของกิจการ ทำหน้าที่

- ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืนของกิจการ และพิจารณาอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้นโยบายมีความเป็นปัจจุบันตามหลักเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุน ประสานงาน ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืนของกิจการ และคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- ประเมินความเสี่ยงและตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เป็นประจำทุกปี โดยร่วมกับหน่วยงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เช่น พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) คู่ค้า (Supplier) ลูกค้า และชุมชน ในการกำหนด ประเมินความเสี่ยง และกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการพิจารณาแนวทางแก้ไขและเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการจะนำเสนอข้อมูล รายงานผลการประเมิน หรือประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืนของกิจการและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ
- สื่อสารและเผยแพร่นโยบายให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียรับทราบ และจัดการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงาน
- รับฟังและประสานการจัดการข้อร้องเรียนหรือข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนตามช่องทางและกระบวนการที่บริษัทกำหนด

แนวทางปฏิบัติ

1. บริษัทตระหนักและเคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งหมด โดยปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมทั้งในด้านแนวคิดและมุมมองในประเด็นต่าง ๆ อาทิ ลักษณะทางกายภาพ จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือสถานภาพอื่นใดโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
2. บริษัทจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ และการละเมิดสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคล
3. บริษัทเคารพสิทธิของลูกค้า โดยปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม และไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า
4. บริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีมนุษยธรรม ปราศจากการใช้ความรุนแรง การคุกคาม การกลั่นแกล้ง การล่วงละเมิดทางเพศ การขู่เข็ญทางร่างกาย จิตใจ หรือการข่มเหงด้วยวาจา และการรักษามาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และมีสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดี
5. **ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญของบริษัท (Salient Human Rights Issues)**

บริษัทกำหนดให้มีการระบุและทบทวนประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ (Salient Human Rights Issues) ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อพนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) และคู่ค้า (Supplier) และผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยพิจารณาจากลักษณะธุรกิจ บริบทการดำเนินงาน และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สภาพการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน ความเหนื่อยล้า และความปลอดภัยของพนักงานขับรถและพนักงานปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์
- สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานคลังสินค้า และพื้นที่ปฏิบัติงาน
- การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การไม่เลือกปฏิบัติ การไม่คุกคาม/กลั่นแกล้ง หรือล่วงละเมิด
- การใช้แรงงานของพันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) และคู่ค้า (Supplier) รวมถึงแรงงานข้ามชาติ
- ความเสี่ยงด้านแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และแรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทจะนำผลการระบุประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นในการกำหนดมาตรการป้องกัน ลดความเสี่ยง และจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

6. กระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท โดยคณะทำงานด้านความยั่งยืนของกิจการจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน (HRDD) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงของบริษัท โดยมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

- การระบุและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของธุรกิจ กิจการของพันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) และคู่ค้า (Supplier) และห่วงโซ่คุณค่า โดยผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนให้คำปรึกษาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

- การกำหนดแนวทางและมาตรการป้องกันหรือลดความเสี่ยงจากผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นหรือที่ตรวจพบในกระบวนการดำเนินธุรกิจ พร้อมทั้งชี้แจงแนวปฏิบัติอย่างชัดเจนเพื่อหลีกเลี่ยง ป้องกัน และลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- การติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของมาตรการที่นำไปใช้ และนำมาทบทวนกระบวนการ HRDD อย่างสม่ำเสมอ
- การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเปิดโอกาสให้พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) คู่ค้า (Supplier) และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอื่นๆ มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีการประเมินหรือทบทวนประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) เป็นประจำทุกปี และรายงานผลการประเมินความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริษัทภิบาลและความยั่งยืนของกิจการและคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7. กลไกการร้องเรียนและการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Grievance Mechanism & Remedy)

บริษัทจัดให้มีกลไกการรับข้อร้องเรียนหรือข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนที่ชัดเจน เป็นธรรม และเข้าถึงง่าย สำหรับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้

- มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน และสามารถใช้ได้โดยไม่เปิดเผยตัวตน โดยสามารถร้องเรียนได้ผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้
 - a. ร้องเรียนได้โดยตรงด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร
 - b. ผ่านทาง E-mail Address : whistleblowing@leogloballogistics.com
 - c. บนเว็บไซต์ของบริษัท : www.leogloballogistics.com หัวข้อ whistleblowing
 - d. ทำเป็นจดหมายถึงผู้รับข้อร้องเรียน ส่งไปที่
 ประธานคณะกรรมการบริษัท และกรรมการอิสระ
 บริษัท ลีโอ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)
 251-251/1 ซอยภักดี ถนนพระราม 3
 แขวงบางค้อแหลม เขตบางค้อแหลม กรุงเทพมหานคร 10120
 - e. ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเลือกที่จะไม่เปิดเผยชื่อ ต้องระบุรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือหลักฐานที่ชัดเจนเพียงพอที่แสดงให้เห็นว่ามีเหตุอันควรเชื่อว่าการกระทำที่เป็นการทุจริต หรือฝ่าฝืนกฎหมายกฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท หรือหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัทเกิดขึ้น
- ให้ความสำคัญและคุ้มครองผู้ร้องเรียนทั้งภายในและภายนอกที่แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยใช้มาตรการคุ้มครองความลับผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- ดำเนินการตรวจสอบข้อร้องเรียนอย่างเป็นอิสระ รอบคอบ และภายในระยะเวลาที่เหมาะสม
- ในกรณีที่ตรวจพบว่า บริษัทเป็นเหตุหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทจะดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผลกระทบอย่างเหมาะสม เช่น การแก้ไขชดเชย หรือฟื้นฟูเยียวยา และกำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ

8. การสนับสนุนและส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท (Supply Chain Enforcement)

- สื่อสารนโยบายด้านหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานแก่พันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) และคู่ค้า (Supplier)
- บูรณาการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานไว้ในการประเมินผลพันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) และคู่ค้า (Supplier) ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล
- ประเมินและติดตามความเสี่ยงด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนของพันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) และคู่ค้า (Supplier) ตามระดับความเสี่ยง
- กำหนดให้มีการแก้ไขปรับปรุง กรณีที่พบการไม่ปฏิบัติตามและพิจารณามาตรการที่เหมาะสมหากไม่สามารถแก้ไขได้

9. การสื่อสารและจัดอบรมด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทจะสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานทั่วทั้งองค์กร พันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) และคู่ค้า (Supplier) ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ จะจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการเคารพสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานและผู้บริหารอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับหัวหน้างาน เพื่อให้รู้วิธีการรับมือ หากเกิดการร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน

10. บริษัทสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และจัดให้มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ไม่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน
11. ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ถือเป็นกรกระทำผิดจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนด และอาจได้รับโทษตามกฎหมาย หากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย การไม่ได้รับรู้ถึงนโยบายฉบับนี้และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2569 เป็นต้นไป



(นายเสนีย์ แดงวัง)

ประธานคณะกรรมการบริษัท
บริษัท ลีโอบอล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)