

Thai Air Asia

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)

ที่ บจ. ไทยแอร์เอเชีย เราตระหนักและให้เกียรติในคุณค่าและสิทธิพื้นฐานที่เท่าเทียมกันของทุกคน ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายสิทธิมนุษยชน เรามุ่งมั่นที่จะส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบ การรวมอยู่ด้วยกัน และการเคารพในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจของเรา

บริษัทจะปฏิบัติตามข้อกำหนดและแนวทางที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับสากลและในประเทศ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs)
- ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
- เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals)
- อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบแห่งสหประชาชาติ (CEDAW)
- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (UNCRC)
- หลักการว่าด้วยสิทธิเด็กและธุรกิจขององค์การยูนิเซฟ (UNICEF CRBP)
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง

- **การกำกับดูแลของคณะกรรมการ:** กรรมการบริษัท มีหน้าที่ให้คำแนะนำและควบคุมการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนจะถูกรวมเข้ากับแผนธุรกิจ กลยุทธ์ และโครงสร้างการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจ กรรมการบริษัทต้องรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท และดูแลให้บริษัทมีการรายงานอย่างโปร่งใสเกี่ยวกับความพยายามและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- **ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร:** ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนของคณะกรรมการไปปฏิบัติ การจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Due Diligence) และการจัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกคน การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนจะถูกตรวจสอบและรายงานให้กรรมการบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องรับทราบ

ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ แสดงถึงความมุ่งมั่นของเราในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนภายในองค์กรและในขอบเขตที่เราเกี่ยวข้อง

1. ความเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัทจะเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของทุกคน ไม่ว่าจะเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ สัญชาติ เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ศาสนา ความพิการ หรือลักษณะอื่นใดก็ตาม การเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมใดๆ ที่อิงจากลักษณะที่ได้รับการคุ้มครองถือเป็นสิ่งต้องห้ามอย่างเคร่งครัด

พนักงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับห่วงโซ่อุปทานของบริษัทจะถูกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมตลอดทั้งการดำเนินธุรกิจของบริษัท

2. สิทธิของพนักงานและแรงงาน

บริษัทเปิดโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกัน โดยจะไม่มีกีดกันด้านอายุ เพศ หรือรสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ ภาวะบกพร่องทางร่างกาย ศาสนา และความเชื่อทางการเมือง ทั้งนี้ ค่าตอบแทน ค่าจ้าง การฝึกอบรม การส่งเสริม และการพัฒนาพนักงาน รวมถึงการสิ้นสุดการจ้างงานจะถูกดำเนินการอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

บริษัทมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก หรือผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และการปฏิบัติด้านแรงงานที่เอารัดเอาเปรียบทุกรูปแบบออกจากห่วงโซ่อุปทานของเรา บริษัทจะรักษาสิทธิของพนักงานตามที่กฎหมายท้องถิ่นและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ ซึ่งรวมถึงเสรีภาพในการสมาคม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในประเทศและระหว่างประเทศที่บังคับใช้ทั้งหมด

บริษัทจะสนับสนุนให้เกิดความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมกันในองค์กร

3. การคุ้มครองสิทธิเด็ก

บริษัทมุ่งมั่นที่จะเคารพและสนับสนุนสิทธิของเด็กในทุกด้านของการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของเรา นอกเหนือจากการห้ามใช้แรงงานเด็กอย่างเคร่งครัดแล้ว เรายังปรับใช้แนวทางตามหลักการสิทธิเด็กและธุรกิจของ UNICEF และหลักปฏิบัติเพื่อการคุ้มครองเด็กในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (The Code)

- **การปฏิบัติงานที่ปลอดภัย:** เราดูแลให้การดำเนินงานของเราจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับเด็ก และไม่ละเมิดสิทธิหรือสวัสดิภาพของเด็ก
- **ห่วงโซ่อุปทานและพันธมิตร:** เรากำหนดข้อกำหนดการคุ้มครองเด็กในสัญญาจ้างคู่ค้าและผู้จัดจำหน่าย โดยกำหนดให้รักษามาตรฐานการคุ้มครองและจริยธรรมในระดับสูงเช่นเดียวกัน
- **การรายงาน:** ชักงวลหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับสิทธิเด็กควรได้รับการรายงานทันทีผ่านช่องทางการร้องเรียนที่เป็นทางการของเรา

4. สุขภาพและความปลอดภัย

พนักงานและผู้รับเหมาจะมีสิทธิในการเลือกที่จะทำงานในสภาพที่ไม่เสี่ยงต่อสุขภาพหรือความปลอดภัย บริษัทจะให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ลูกค้า และชุมชน และจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยดำเนินการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอันตรายจากอาชีวอนามัย พร้อมมีกฎระเบียบและกลไกการบังคับใช้ที่เหมาะสม

5. ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างสิทธิมนุษยชนและความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทมุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ยั่งยืน และสนับสนุนโครงการที่แก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม

6. จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ทางธุรกิจ

บริษัทจะดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดมั่นในจริยธรรม โดยเคารพต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย และปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ บริษัทขอต่อต้านการคอร์รัปชัน การให้หรือรับสินบน และกิจกรรมทางธุรกิจที่ไม่เหมาะสมในทุกรูปแบบ

7. ชุมชน

บริษัทมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่นอย่างโปร่งใสและมีความหมาย โดยเคารพต่อสิทธิ วัฒนธรรม และประเพณีของพวกเขา บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อความก้าวหน้าทางสังคมและเศรษฐกิจในชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจ

8. คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ

คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจทั้งหมด จะต้องปฏิบัติตามหลักการเดียวกันเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และจริยธรรมทางธุรกิจที่ระบุไว้ในนโยบายนี้ บริษัทร่วมมือกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนหรือการละเมิดในห่วงโซ่อุปทานของเรา บริษัทจะส่งเสริมให้มีการจัดซื้อสินค้าอย่างเป็นธรรมในกระบวนการจัดซื้อและสนับสนุนให้คู่ค้าและพันธมิตรปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชน

9. ลูกค้าและผู้บริโภค

บริษัทเคารพสิทธิของผู้บริโภคเพื่อให้แน่ใจว่าลูกค้าและผู้บริโภคจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีจรรยาบรรณ บริษัทจะปฏิบัติตามกฎระเบียบทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้บริโภคและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ผู้บริโภคและลูกค้าจะมีสิทธิได้รับการแจ้งเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัททำการเก็บรวบรวมและใช้ นอกจากนี้ ผู้บริโภคและลูกค้าจะมีสิทธิในการเข้าถึง แก้ไข หรือลบข้อมูลได้ตามความจำเป็น

10. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

บริษัทดำเนินการระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น และระดับความรุนแรงของผลกระทบตลอดห่วงโซ่การดำเนินงานและห่วงโซ่อุปทาน โดยสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UNGPs) และแนวทางปฏิบัติของ OECD โดยกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ประกอบด้วย:

1. **การระบุความเสี่ยง:** ดำเนินการระบุ "ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ" (Salient Human Rights Risks) ในการดำเนินงานหลักอย่างสม่ำเสมอ

2. **การบรรเทาผลกระทบ:** กำหนดและดำเนินแผนปฏิบัติการเฉพาะเพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงที่ระบุไว้
3. **การติดตามผล:** ตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและประสิทธิผลของมาตรการบรรเทาผลกระทบอย่างต่อเนื่อง
4. **การรายงานที่โปร่งใส:** เปิดเผยผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและความคืบหน้าต่อสาธารณะเป็นประจำทุกปีในรายงานความยั่งยืน

บริษัทจะจัดทำแผนบรรเทาผลกระทบสำหรับประเด็นที่ตรวจพบ พร้อมทั้งกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ที่ชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่าผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการตรวจสอบและเปิดเผยอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ จะมีการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนทุกๆ 2 ปี และบูรณาการผลลัพธ์สำคัญเข้ากับกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management - ERM) เพื่อให้เกิดการกำกับดูแลที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

11. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทมุ่งมั่นที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของเราได้รับข้อมูลจากมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งบรรลุผลได้ผ่านกระบวนการดังนี้:

- **การหารือกลุ่มเป้าหมาย (Targeted Consultations):** จัดวาระการประชุมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นการระบุและแก้ไขประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะ
- **ความรับผิดชอบและการรายงานผล (Accountability & Reporting):** เผยแพร่รายงานสรุปที่แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียได้รับการตรวจสอบและนำไปบูรณาการเข้ากับนโยบายหลักของบริษัทอย่างไร

12. มาตรการการร้องเรียนและการเยียวยา

บริษัทจัดให้มีช่องทางที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ในการรายงานข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนโดยไม่ต้องเกรงกลัวต่อการถูกโต้ตอบหรือกลั่นแกล้ง

- **ช่องทางการรายงาน:** ข้อกังวลต่างๆ สามารถรายงานผ่านช่องทางที่เป็นทางการสำหรับทั้งบุคคลภายในและภายนอก ดังนี้:
 - **อีเมล:** taa_auditcommittee@airasia.com หรือ thaiwhistleblower@airasia.com

- **เว็บไซต์:** ศูนย์การรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส
(<https://www.aavplc.com/th/governance/whistleblowing-and-submitting-complaints>)
- **ช่องทางภายใน:** แผนกทรัพยากรบุคคล (People and Culture Department) หรือช่องทางภายในที่แต่ละแผนกกำหนดไว้

เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจะประเมินและจัดการกรณีดังกล่าวตามนโยบายการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) โดยบริษัทรับรองว่าได้จัดสรรทรัพยากรและบุคลากรอย่างเพียงพอเพื่อให้การแก้ไขข้อร้องเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลใดที่พบว่าจะละเมิดประมวลจริยธรรมทางธุรกิจหรือกฎหมายที่บังคับใช้ จะต้องถูกดำเนินการทางวินัย และ/หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย ทั้งนี้ สำหรับผู้แจ้งเรื่องจะได้รับการแจ้งผลสรุปหรือความคืบหน้าภายในกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมตามความซับซ้อนของแต่ละกรณี

- **การรักษาความลับและการปกปิดตัวตน:** กลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นทางการของเราครอบคลุมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะ และเปิดกว้างสำหรับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก เรารับประกันการรักษาความลับอย่างเข้มงวดและการไม่ระบุตัวตนตลอดกระบวนการรายงานและการสอบสวนเพื่อปกป้องอัตลักษณ์ของผู้ร้องเรียน
- **การคุ้มครองจากการถูกโต้ตอบ:** เราสั่งห้ามการโต้ตอบ แก่แค้น หรือกลั่นแกล้งในทุกรูปแบบต่อบุคคลที่รายงานข้อกังวลด้วยเจตนาที่สุจริต
- **การเยียวยา:** ในกรณีที่พบว่าบริษัทเป็นต้นเหตุหรือมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบ เรามุ่งมั่นที่จะให้การเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจรวมถึง การกล่าวคำขอโทษการทำให้กลับคืนสู่สภาพเดิม การฟื้นฟูเยียวยา การชดเชยในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน การลงโทษผู้กระทำผิด หรือการรับรองว่าจะไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำ ทั้งนี้ บริษัทจะดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อจัดการกับการละเมิดที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งกำหนดขั้นตอนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันนี้อีกในอนาคต

13. การฝึกอบรม การตรวจสอบ และการประเมินผล

- บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนและช่องทางการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)
- บริษัทจัดตั้งคณะทำงานด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการยอมรับความแตกต่าง (DEI Working Group) เพื่อกำกับดูแลประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีฝ่าย

ทรัพยากรบุคคลเป็นประธานคณะทำงาน ทั้งนี้ ข้อมูลด้านความเสี่ยงสิทธิมนุษยชน การละเมิดที่เกิดขึ้น รวมถึงมาตรการบรรเทาผลกระทบ จะต้องรายงานต่อคณะทำงานด้าน ความยั่งยืน และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

14. ความรับผิดชอบและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เราส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง การให้ข้อเสนอแนะ และกลไก การรายงาน เพื่อแก้ไขข้อกังวลและข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนจะได้รับการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ 2 ปี หรือในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลง ทางกฎหมาย สถานการณ์ความเสี่ยง หรือข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายมีความทันสมัย ครอบคลุม และเหมาะสมกับการใช้งาน

บริษัทตระหนักดีว่าการยึดถือและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งสำคัญต่อกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ยั่งยืน และเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม เราขอยืนยันถึงความมุ่งมั่นในการเคารพหลักสิทธิมนุษยชน และร่วมสร้างโลกที่ยุติธรรมและเท่าเทียมสำหรับทุกคน ผ่านการนำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับ นี้ไปปฏิบัติใช้จริง

ภาคผนวก

ฉบับที่	อนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัทวันที่
ฉบับแรก	13 พฤษภาคม 2567
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1	14 พฤษภาคม 2569