

บริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน)

นโยบายสิทธิมนุษยชน

(ได้ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท เมื่อการประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 3/2566
วันที่ 10 มีนาคม 2566)

1. บทนำ

บริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บริษัทมุ่งหวังที่จะดำเนินธุรกิจให้สามารถเติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนั้นแล้ว บริษัทยังตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทนั้นได้ให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชนของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เคารพสิทธิของบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด ไม่พึงกระทำหรือดำเนินการใดๆ ในการดำเนินธุรกิจอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงได้มีการจัดทำ “นโยบายสิทธิมนุษยชน” ที่ได้ระบุถึงประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฏิบัติต่อพนักงานโดยเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ สิทธิและเสรีภาพของพนักงานที่เกี่ยวกับการทำงาน สิทธิของแรงงาน การจ้างงานคนพิการ เป็นต้น ทั้งนี้ให้ดำเนินการเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

2. นิยาม

สิทธิมนุษยชน	หมายถึง	ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานอื่นใด
บริษัท	หมายถึง	บริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
กรรมการบริษัท	หมายถึง	กรรมการบริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
กรรมการบริหาร	หมายถึง	กรรมการบริหารบริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน)
กรรมการผู้จัดการ	หมายถึง	กรรมการผู้จัดการบริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน)
เลขานุการบริษัท	หมายถึง	เลขานุการบริษัทของบริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน)
ผู้บริหาร	หมายถึง	ผู้ที่มีหน้าที่ในการควบคุมกำกับดูแลในแต่ละสายงานของบริษัท
พนักงาน	หมายถึง	พนักงานของบริษัทที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สัญญาจ้างงานในทุกตำแหน่ง

3. ขอบเขต

- 3.1 นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับ กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนของบริษัท
- 3.2 นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมถึงบริษัทย่อย บริษัทร่วม
- 3.3 สนับสนุนให้คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียรับทราบและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 4.1 คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการบริหาร ทำหน้าที่กำกับดูแล “นโยบายสิทธิมนุษยชน” เพื่อให้มั่นใจว่า กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด และติดตามให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2 กรรมการผู้จัดการ เป็นผู้จัดการให้มีการนำนโยบายสิทธิมนุษยชน ไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งบริษัท
- 4.3 ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่สื่อสาร ทำความเข้าใจ และสร้างความตระหนักรู้ต่อพนักงานภายใต้สายการบังคับบัญชาของตัวเอง
- 4.4 กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนนี้อย่างเคร่งครัด

5. นโยบายและแนวปฏิบัติ

- 5.1 บริษัทตระหนักและเคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด และเป็นไปตามแนวปฏิบัติหรือแนวทางสากลที่หน่วยงานที่กำกับดูแลได้เสนอแนะให้บริษัทปฏิบัติตาม
- 5.2 กำหนดให้นโยบายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน อาทิเช่น
 - (ก) นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - (ข) นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (ค) จรรยาบรรณธุรกิจ
 - (ง) นโยบายการดูแลและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- 5.3 บริษัทไม่กระทำการใดๆหรือมีส่วนร่วมในการกระทำการใดๆที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงไม่เพิกเฉยหากพบการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนิน

ธุรกิจของบริษัท โดยจะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือแจ้งตามช่องทางการร้องเรียนที่ทางบริษัทกำหนดไว้และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบกรณีดังกล่าว

5.4 การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท มี 4 ด้านหลักๆ ดังนี้

(ก) สิทธิของพนักงาน

- 1) การให้สิทธิและเคารพสิทธิของพนักงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การจ้างงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้าทางด้านอาชีพ การฝึกอบรม ชุคฟอร์ม เป็นต้น
- 2) การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ
- 3) การดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่พนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 4) จัดให้มีช่องทางร้องเรียนหรือเสนอแนะและการเยียวยาในกรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

(ข) สิทธิของแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ

- 1) การให้สิทธิและเคารพสิทธิของแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การจ้างงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น
- 2) การปฏิบัติต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ
- 3) การดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่แรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น จัดให้มีอุปกรณ์ Safety ในการปฏิบัติงาน ที่พนักงานที่ถูกสุกัลยณะ การจัดป้าย Safety ในภาษาไทยและภาษาต่างชาติ เป็นต้น
- 4) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือเสนอแนะและการเยียวยาในกรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

(ค) สิทธิที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain)

- 1) การให้สิทธิและการเคารพสิทธิของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ เช่น คู่ค้า ลูกค้า เจ้าหนี้ สถาบันทางการเงิน หน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น โดยการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด
- 2) การปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

- 3) การรักษาข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ
 - 4) การเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอและเหมาะสมต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ
 - 5) การสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ ยึดแนวทางการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกันกับบริษัท
 - 6) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือเสนอแนะ กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- (ง) สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม
- 1) การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างชัดเจนเป็นไปตามกฎหมายกำหนด โดยจัดให้มีผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ดูแลติดตามด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ประจำโรงงาน ซึ่งจะประสานงานและดูแลชุมชนด้วยความใกล้ชิดและอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการก่อสร้าง โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ชุมชน ต้องมีการกั้นพื้นที่และติดป้ายบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง การจัดการจราจร ให้เรียบร้อย
 - 2) สนับสนุนกิจกรรมของชุมชนและให้ความช่วยเหลือ ด้านสุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อร่วมกันทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น สนับสนุนการว่าจ้างพนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว จากสมาชิกในชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียง ตามศักยภาพความสามารถ และ ความถนัด เพื่อให้เกิดการจ้างงานต่อเนื่องในระยะยาว

5.5 แผนตรวจสอบภายในทำหน้าที่ในการประเมินความเสี่ยง/ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทในทุกๆด้านของห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการจัดการความเสี่ยง แนวปฏิบัติที่เหมาะสม การติดตามผล และการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานการกำกับดูแลของแผนกตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ เพื่อให้เชื่อมั่นว่า การดำเนินธุรกิจ การดำเนินการก่อสร้าง การปฏิบัติด้านแรงงาน แรงงานต่างชาติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ไม่ส่งผลกระทบต่อเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน

5.6 บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ยึดถือการปฏิบัติ ตามกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชน และเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด

6. ช่องทางการติดต่อและร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทให้สิทธิแก่พนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถติดต่อ สอบถาม และ ร้องเรียนในเรื่องสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ซึ่งช่องทางและการร้องเรียนดังกล่าวเป็นไปตาม นโยบายการแจ้งเบาะแสและมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ดังนี้

เลขานุการบริษัท

ที่อยู่ : บริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน)
32/24 อาคารชิน-ไทย ทาวเวอร์ ชั้น 3 ถนนสุขุมวิท 21
แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
e-mail address : contact@stpi.co.th
เบอร์โทรศัพท์ : 02-260-1181

ทั้งนี้ ข้อเรียกร้องด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ จะได้รับการพิจารณาและดำเนินการตามความ เหมาะสม โดยพิจารณาเป็นรายกรณีไป โดยมีกระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อ ร้องเรียน และมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้ร้องเรียน รวมถึงผู้ให้ความร่วมมือในการ ตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดนั้น มั่นใจว่าจะไม่ได้รับผลกระทบจากการแจ้งเบาะแส และร้องเรียน ดังนี้

6.1 กระบวนการเมื่อได้รับการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

- (ก) เลขานุการบริษัทดำเนินการรวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องและเพียงพอของข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ หากพบว่าเข้าข่ายการกระทำที่ เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง กับบริษัท แล้วนั้นจะนำเสนอแนวทางการดำเนินการเบื้องต้นต่อกรรมการผู้จัดการต่อไป
- (ข) กรรมการผู้จัดการพิจารณาข้อร้องเรียนที่ได้รับเสนอจากเลขานุการบริษัท จะดำเนินการ โดยแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ โดยพิจารณาความ เหมาะสมเป็นรายกรณีไป
- (ค) คณะทำงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาแนวทางการสอบสวนและการระงับการ กระทำที่ เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท พร้อมบรรเทาเยียวยาความ

เสียหายให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยคำนึงถึงความเดือดร้อนเสียหายโดยรวมทั้งหมด พร้อมรายงานต่อกรรมการผู้จัดการ

- (ง) เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้น รายงานผลสรุปต่อกรรมการผู้จัดการและเลขานุการบริษัท พร้อมแจ้งให้ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนทราบหากเปิดเผยตนเอง ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการเป็นความลับ
- (จ) หากเรื่องดังกล่าวมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร หรือเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง หรือเป็นประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท กรรมการผู้จัดการพิจารณาเสนอผลสรุปต่อคณะกรรมการตรวจสอบต่อไป

6.2 มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้ร้องเรียน

- (ก) ผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง สามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้ หากเห็นว่าการเปิดเผยนั้นจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย หรือเกิดความเสียหายใดๆ แต่หากมีการเปิดเผยตนเองบริษัทสามารถรายงานความลับนี้ ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงให้ทราบ หรือบรรเทาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น
- (ข) บริษัทจะถือว่าข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ การเปิดเผยจะกระทำด้วยความระมัดระวังและเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง แหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- (ค) กรณีผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าตนเองอาจได้รับความไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย สามารถร้องขอให้บริษัทกำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมได้ บริษัทอาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยที่ผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงไม่ต้องร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหายหรือความไม่ปลอดภัย
- (ง) ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการเยียวยา บรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

7. การสร้างความตระหนักและเข้าใจถึงนโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัทดำเนินการสื่อสารภายในบริษัท เพื่อให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน เข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายสิทธิมนุษยชน รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวข้องผ่านทาง Web Intranet ของทางบริษัท รวมถึงจัดให้มีการอบรม สัมมนา และสื่อต่างๆของบริษัท พร้อมทั้งให้พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท ได้ชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้เสีย เช่น คู่ค้า ลูกค้า ผู้รับเหมาช่วง เป็นต้น ให้รับทราบและยึดมั่นในแนวทางเดียวกับบริษัท

8. บทลงโทษในการกระทำผิด

การลงโทษการกระทำผิดให้เป็นไปตามระเบียบของบริษัทและ/หรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง