

SPT BUSINESS CODE OF CONDUCT



นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและ การปฏิบัติด้านแรงงาน



**ETHICAL
RECRUITMENT**

**ETHICAL
BUSINESS**

SPT BUSINESS CODE OF CONDUCT



นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัทฯ ยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนแล้ว ยังได้ปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

(1) วัตถุประสงค์

(1.1) ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

(1.2) ปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท

(1.3) ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

(2) ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทฯ บริษัทร่วมทุน และบริษัทที่มีอำนาจควบคุม โดยให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้มุ่งหวังให้คู่ค้า หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

(3) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(3.1) คณะกรรมการบริษัทฯ : กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

(3.2) ฝ่ายบริหาร : มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานรวมทั้งปรับปรุงแนวทาง เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

(3.3) พนักงาน : ต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงการรายงานหรือแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

(4) มาตรการดำเนินการ

(4.1) สื่อสารแนวคิดและวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

SPT BUSINESS CODE OF CONDUCT



(4.2) จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) และการปฏิบัติด้านแรงงาน ดังนี้

(ก) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับผลกระทบและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

(ข) ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงานโดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสีย

(ค) มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร

(ง) เผื่อระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข

(จ) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยา ตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น และผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและสาธารณะ

(ฉ) รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและองค์กรภาคประชาสังคม

(ช) จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและการเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

(4.3) รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

(4.4) รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และคณะกรรมการบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ 1 (หนึ่ง) ครั้ง

(5) แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

(5.1) การเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน

(5.1.1) สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

(ก) ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างได้อย่างเท่าเทียม

(ข) ไม่กระทำการใดๆ ที่อาจสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ ข่มเหงหรือไม่เป็นมิตรรวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร

(ค) ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น อันก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ

(ง) ไม่กระทำการใดๆ ที่ผิดศีลธรรมหรือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อบุคลากรอื่น การกระทำดังกล่าวครอบคลุมถึงการลวนลาม อนาจาร

SPT BUSINESS CODE OF CONDUCT



หรือการล่วงเกินทางเพศไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำก็ตาม ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ อับอาย เสียหน้าหรือ
บั่นทอนกำลังใจ

(จ) ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมกิจกรรม

ทางการเมืองซึ่งถือเป็นสิทธิและความคิดเห็นส่วนบุคคล ทั้งนี้จะต้องไม่อ้างชื่อบริษัทฯ และไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อ
ประโยชน์ในการดำเนินการใดๆ ทางการเมือง

(5.1.2) สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

(ก) จัดให้บุคลากรมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด

(ข) จัดให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งวันหยุดพักผ่อน

ประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ตามกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ

(ค) ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิการปฏิบัติกิจตามวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนา

(5.2) การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

(5.2.1) แรงงานบังคับ : ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งบีบบังคับเอา

จากบุคคลใดๆ โดยการใช้ขมขู่ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง เช่น ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ ไม่
บังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ ไม่ใช้ความรุนแรงทางกายหรือการรุมทึ้งทางเพศ ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ การไม่จ่ายหรือค้าง
ค่าจ้าง การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว รวมถึง ไม่เรียกเก็บเงินหรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใดๆ ของ
พนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

(5.2.2) การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

(ก) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หัก
ค่าจ้างพนักงานเว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

(ข) จ่ายค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน

(ค) ห้ามเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรไม่ว่าสภาพแวดล้อมใดก็ตาม รวมถึงการทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเนื่องมาจากอคติในเหตุอื่นอัน
ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน

(ง) ห้ามเลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ

สัญชาติ ความพิการ ศาสนา โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร

(จ) พัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติโดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้นๆ และความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ

(ฉ) กำหนดและเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้

SPT BUSINESS CODE OF CONDUCT



(ข) เปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน

(ช) กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ

(ฅ) การให้ออกจากงานนั้นต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามคุณภาพ ตามเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน หรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานที่มีระดับการลงโทษโดยต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยโดยแพทย์หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ

(5.2.3) สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ

(ก) การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยสงบและปราศจากอาวุธ

(ข) การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า

(ค) ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกัน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้นกระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือป้องกันมิให้กระทำผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ

(ง) เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ รวมถึงการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองที่ไม่ขัดต่อกฎหมายซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้านอื่นๆ เพื่อความก้าวหน้าทางสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

(5.2.4) การไม่ใช้แรงงานเด็ก

(ก) ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ

(ข) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยตามกฎหมายแต่ละประเทศซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัย และพัฒนาการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

(ค) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

(6) การแจ้งเบาะแส : ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

(7) นโยบายที่เกี่ยวข้อง

(7.1) จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

(7.2) นโยบายและแนวปฏิบัติการแจ้งเบาะแส

(8) กฎหมายและข้อตกลงที่เกี่ยวข้องพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(9) การทบทวนนโยบาย : คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะร่วมกันทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

SPT BUSINESS CODE OF CONDUCT



(10) บทลงโทษ : หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และกฎระเบียบปฏิบัติในคู่มือฉบับนี้ และก่อให้เกิดความเสียหายกับบริษัทฯ ให้ถือว่ามีความผิด การพิจารณาบทลงโทษ จะพิจารณาด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงความหนักเบาและลักษณะความผิดเป็นสำคัญ ผู้มีอำนาจลงโทษให้เป็นไปตามที่บริษัทฯ กำหนด

ภาคผนวก : คำนิยาม

- (1) สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางร่างกาย เชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ภาษา ศาสนาหรือสถานะอื่นใด โดยทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกันและถูกรักษาไม่ให้อื่นล่วงละเมิดได้
- (2) ความหลากหลาย หมายถึง ความหลากหลายทางทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถ สุขภาพ สถานะทางสังคม ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ
- (3) การยอมรับความแตกต่าง หมายถึง การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน เป็นองค์กรซึ่งพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- (4) การล่วงละเมิด / การคุกคาม หมายถึง พฤติกรรมใดๆ ที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจหรือก่อให้เกิดความผิดหรือความอับอายแก่ผู้อื่นโดยคำพูดหรือการกระทำที่มีแนวโน้มว่าจะข่มขู่ คุกคาม ทำให้ผู้ถูกรู้สึกอับอายหรือลำบากใจ หรือทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่หรือไม่เป็นมิตร
- (5) การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด สายตา และการใช้ท่าที รวมไปถึงจนถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ และต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ถูกรู้สึกกระทำเป็นหลัก การกระทำใดๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้ถูกรู้สึกอับอาย เป็นการล่วงละเมิดความเป็นส่วนตัว และไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น
- (6) แรงงานบังคับ หมายถึง แรงงานบังคับหรือแรงงานที่จำต้องทำคํ้าองานหรือบริการที่บังคับให้คนทำเพื่อเป็นการลงโทษ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย หรือการทารุณทางเพศ บางครั้งอาจถูกกักขังและบางครั้งเป็นแรงงานขัดหนี้
- (7) การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งอันเนื่องจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส