

CODE OF CONDUCT



HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES POLICY



**ETHICAL
RECRUITMENT**

**ETHICAL
BUSINESS**

HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES POLICY



บริษัทฯ ยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนแล้ว ยังได้ปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย รวมทั้งกฎหมายระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

(1) วัตถุประสงค์

- (1.1) ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- (1.2) ปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท
- (1.3) ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

(2) ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ ให้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทฯ โดยให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้มุ่งหวังให้คู่ค้า หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

(3) หน้าที่และความรับผิดชอบ

- (3.1) คณะกรรมการบริษัทฯ : กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ
- (3.2) ฝ่ายบริหาร : มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานรวมทั้งปรับปรุงแนวทางเพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- (3.3) พนักงาน : ต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงการรายงาน หรือแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

(4) แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

- 4.1 การเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน
- 4.2 ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างได้อย่างเท่าเทียม
- 4.3 ไม่กระทำการใดๆ ที่มีลักษณะข่มขู่ ข่มเหงหรือไม่เป็นมิตรรวมทั้งการล่วงละเมิดทางกาย วาจา จิตใจ และลายลักษณ์อักษร
- 4.4 ไม่เรียกผลประโยชน์ใดๆ เพื่อให้สิ่งตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นค่าสมัคร ค่าดำเนินการ หรือค่าเอกสาร ผู้สมัครไม่ควรชำระเงินให้แก่บุคคลใดของบริษัทฯ และทางบริษัทต้องช่วยปกป้องผู้สมัครจากการถูกเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้แอบอ้าง
- 4.5 ไม่กระทำการใดๆ ที่ผิดศีลธรรมหรือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อบุคลากรอื่น การกระทำความผิดกล่าวครอบคลุมถึงการลวนลาม อนาจาร หรือการล่วงเกินทางเพศไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำก็ตาม ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ อับอาย เสียหน้าหรือบั่นทอนกำลังใจ

SPT
CONSULTING & SERVICES CO., LTD.

4.7 ไม่เก็บรักษาหรือยึดเอกสารส่วนตัวต้นฉบับของพนักงาน เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน หรือเอกสารสำคัญอื่นใด เว้นแต่ในกรณีที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการดำเนินการทางกฎหมาย หรือราชการ โดยจะขอความยินยอมจากพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษร และจะคืนเอกสารโดยเร็วหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินการ

4.8 การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความต่างทั้งด้าน
 ภายนอก สังกศตศาสนา เชื้อชาติ สีผิว และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ไม่เลือกปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
 เข้าทำงานด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ความพิการ ศาสนา โดยให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่
 ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร

4.9 ให้พนักงานที่อยู่ในความดูแลมี สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับ องค์กรใดๆได้โดยเสรี

(ก) การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยสงบและปราศจากอาวุธ

(ข) การรวมตัวกันจะต้องกระทำโดยไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า

(ค) ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกัน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้นกระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือป้องกันมิให้กระทำผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณธุรกิจ

(ง) เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ รวมถึงการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองที่ไม่ขัดต่อกฎหมายซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้านอื่นๆ เพื่อความก้าวหน้าทางสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในกรณีที่มีการจ้างแรงงานเยาวชน (อายุ 15-18 ปี) โรงงานต้องแจ้งการจ้างลูกจ้างเยาวชนต่อพนักงานตรวจแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน และแจ้งเมื่อสิ้นสุดการจ้างด้วย

- ห้ามให้แรงงานเยาวชนทำงานล่วงเวลา (Overtime/OT) หรือทำงานในวันหยุดเด็ดขาด
- ห้ามให้แรงงานเยาวชนทำงานในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. (กะกลางคืน) เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรณีพิเศษ

(5.3) ห้ามให้แรงงานเยาวชนทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย เช่น งานหลอม ปั้น หรือ ตัดโลหะ, งานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย, งานเกี่ยวกับวัตถุกำมันตภาพรังสี, หรือการทำงานในที่อับอากาศ

(5.4) ห้ามให้แรงงานเยาวชนยก แบก หาม หาบ หรือคอนของหนักเกินพิกัดที่กฎหมายกำหนด (เด็กหญิงไม่เกิน 20 กก. / เด็กชายไม่เกิน 25 กก.)

HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES POLICY



(6) การไม่ใช้แรงงานเด็ก

- (6.1) ห้ามจ้างแรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ของกฎหมายแต่ละประเทศ หรือเป็นไปตามนโยบายของลูกค้า
- (6.2) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานที่มีลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยตามกฎหมายแต่ละประเทศซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และพัฒนาการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ
- (6.3) ห้ามจ้างแรงงานเด็กทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

(7) บทลงโทษ

หากพนักงานคนใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ หรือกฎระเบียบที่ตั้งไว้ และก่อให้เกิดความเสียหายกับบริษัทให้ถือว่ามีความผิด การพิจารณาลงโทษจะพิจารณาด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงความหนักเบา และลักษณะความผิดเป็นสำคัญผู้มีอำนาจลงโทษให้เป็นไปตามที่บริษัทกำหนด



ลงชื่อ.....

นายกฤตภูมิลาภีธรรุติ

กรรมการผู้จัดการ