



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
บริษัท ร็อคเทค โกลบอล จำกัด (มหาชน)

ประกาศใช้เมื่อ 23 พฤษภาคม 2567
ทบทวนเมื่อ 30 พฤษภาคม 2568

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ร็อคเทค โกลบอล จำกัด (มหาชน)

บริษัท ร็อคเทค โกลบอล จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) มุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างเคร่งครัด อันได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (The Convention on the rights of person with disabilities) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) รวมถึงมุ่งมั่นในการดำเนินการตามจรรยาบรรณและนโยบายว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนต่างๆ ที่บริษัทประกาศใช้ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดภัยจากกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการบริษัทฯ จึงเห็นสมควรให้กำหนดเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อใช้เป็นมาตรฐานขององค์กรในการบริหารจัดการสิทธิมนุษยชน

1. ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ใช้บังคับกับกิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมดตลอดการดำเนินงานของบริษัทฯ (พนักงาน การดำเนินธุรกิจ รวมถึง ผลิตภัณฑ์และบริการ) คู่ค้าทางธุรกิจ (คู่ค้าและผู้รับจ้างช่วง) บริษัทย่อย และกิจการร่วมค้า โดยบริษัทฯ คาดหวังให้ผู้มีส่วนได้เสียดังกล่าว ปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ และนำไปใช้ในการดำเนินงานของตน ตลอดจนร่วมมือกับบริษัทฯ ในการดำรงไว้ซึ่งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ร่วมกัน

2. นิยามสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนได้รับอย่างเสมอภาค โดยไม่มีการจำแนกความแตกต่างในเรื่องใดๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่น ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด

3. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

- เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยป้องกันไม่ให้เกิดการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามหรือล่วงละเมิดทุกรูปแบบ ทั้งทางเพศและอื่นๆ
- สนับสนุนและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในเรื่องเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง และค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

- สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
 - สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ และให้การสนับสนุนแก่ผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ ภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน
- ทั้งนี้ การบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ประกอบด้วยสี่กลุ่มหลัก ได้แก่ พนักงาน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม คู่ค้าทางธุรกิจ และ ลูกค้า

3.1 พนักงาน

- นโยบายและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ
- สนับสนุนความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันของวัฒนธรรมกันหลากหลายเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ
- จัดงานและบรรจุพนักงานโดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถและคุณสมบัติตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงานนั้น ๆ และเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท
- กำหนดชั่วโมงการทำงาน อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการของพนักงานอย่างเป็นธรรมและให้เป็นไปตามกฎหมาย
- จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีแก่พนักงาน
- จัดเตรียมช่องทางในการแสดงออกซึ่งสิทธิในการสมาคม และ/หรือ สิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง

3.2 ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจในทุกขั้นตอนด้วยความเคารพต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมโดยรอบของโครงการต่าง ๆ ของบริษัทฯ
- ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดการส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน

3.3 คู่ค้าทางธุรกิจ (คู่ค้าและผู้รับจ้างช่วง)

- บริษัทฯ สนับสนุนให้คู่ค้าทางธุรกิจทุกราย เช่น คู่ค้าและผู้รับจ้างช่วง ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยผนวกหลักการด้านสิทธิ มนุษยชนไว้ในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ตั้งแต่การกลั่นกรองและการคัดเลือกคู่ค้า จนไปถึงการสิ้นสุดและการต่อสัญญา นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้คู่ค้าทางธุรกิจส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานภายในห่วงโซ่คุณค่าของตนเอง บริษัทฯ มีกระบวนการในการคัดเลือกคู่ค้าโดยการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

- ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะทำการประเมินคู่ค้าและผู้รับจ้างช่วง รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง หลักการของ อนุสัญญา ILO ได้แก่
 - การมีเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรม
 - ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - การไม่เลือกปฏิบัติ
 - อาชีวอนามัยและปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- การประเมินนี้รับรองโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับทุกฝ่าย และป้องกันการใช้แรงงานผิดกฎหมาย เช่น การใช้แรงงานเด็ก แรงงาน ทาส แรงงานอพยพ และแรงงานบังคับ
- บริษัทฯ ดำเนินการทบทวนคู่ค้าทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอเพื่อประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น และกำหนด มาตรการในการบรรเทาความเสียหายเมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนกำหนดบทลงโทษสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจที่ไม่ปฏิบัติตามแนวทางคู่มือ หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับหลักการด้านสิทธิมนุษยชนในระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่กำหนดไว้

3.4 ลูกค้ำ

- บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะรักษาสิทธิของลูกค้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย การเข้าถึงข้อมูล และความเป็น ส่วนตัว ตามกฎหมาย

4. การรายงานและการเปิดเผยข้อมูล

บริษัทฯ จะเปิดเผยความรับผิดชอบและผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ไว้ใน แบบ 56-1 One-Report หัวข้อการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืนของบริษัทฯ และเว็บไซต์ของ บริษัทฯ

นายชัยวัฒน์ อัครวิทรานุกร

ประธานกรรมการบริษัท

นโยบายฉบับนี้ ประกาศใช้เมื่อ 23 พฤษภาคม 2567

ทบทวนเมื่อ 30 พฤษภาคม 2568