



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน  
บริษัท ร็อคเทค โกลบอล จำกัด (มหาชน)

มีผลบังคับใช้เมื่อ 23 พฤษภาคม 2566

## 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) บริษัทฯ ย่อย 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
- จัดงานและบรรจุพนักงานโดยพิจารณาจากคุณสมบัติ 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

นโยบายฉบับนี้ มีผลเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2566

ทบทวนเมื่อ 23 พฤษภาคม 2567

นายชัยวัฒน์ อิศวาทราษฎร์

ประธานกรรมการบริษัท