



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
บริษัท ไทยคอม จำกัด (มหาชน)
และบริษัทย่อย

ณ วันที่ 9 พฤษภาคม 2566

นโยบายด้านหลักสิทธิมนุษยชน บริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

1. บทนำ

บริษัท ไทยคม จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ("บริษัท") ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อให้บรรลุความมุ่งมั่นดังกล่าว คณะกรรมการบริษัทจึงได้จัดทำและนำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ("นโยบายฉบับนี้") มาใช้ปฏิบัติ

2. วัตถุประสงค์

นโยบายฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของคู่มือจรรยาบรรณและมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล โดยปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรมยึดหลักการเคารพในสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน สอดคล้องตามปฏิญญาสาภลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและกติกาสาภลอื่นๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดแต่เพียง

- ปฏิญญาสาภลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (United Nations Universal Declaration of Human Rights - UNDRH)
- ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization "ILO" - Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- ระเบียบการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (General Data Protection Regulation – GDPR)

3. ขอบเขต

- 3.1 นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ซึ่งหมายรวมถึงพนักงานตามสัญญาจ้างชั่วคราวด้วย (รวมเรียกว่า "พนักงาน") ของบริษัท และครอบคลุมกระบวนการปรับตัวด้านของตัวแทนและตัวกลางทางธุรกิจอื่นๆ ซึ่งกระทำการในนามบริษัทและของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนคู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ด้วย

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 4.1 คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการจัดการทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่า กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
- 4.2 คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีหน้าที่หลักในการนำนโยบายฉบับนี้ไปปฏิบัติใช้ โดยร่วมกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อรับประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการกำหนดกลุ่ม หรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ แล้วดำเนินการวางแผน กำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันการละเมิดสิทธิ มนุษยชนในด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท ในทุกๆ ด้าน
- 4.3 คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีหน้าที่สื่อสารนโยบายฉบับนี้ ให้ตัวแทนและตัวกลางทางธุรกิจอื่นๆ ซึ่ง กระทำการในนามบริษัทและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เช่นผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจน คู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) รับทราบ โดยมีแนวทางการบริหารและจัดการต่างๆ เพื่อป้องกันการ เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่อาจเกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 4.4 ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบทำให้มั่นใจว่าผู้ได้บังคับบัญชาของตนได้ตระหนักรึมและมีความเข้าใจ นโยบายฉบับนี้โดยได้รับการอบรมอย่างพอเพียงและสม่ำเสมอ
- 4.5 พนักงานจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ กรณีมีข้อสงสัยให้สอบถามผู้บังคับบัญชาหรือ คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน และหากพบเห็นการฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ จะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือผ่านช่องทางการรายงานที่กำหนดไว้ตามนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและเบาะแสการกระทำผิดและการ ทุจริต (Whistle-blowing Policy) โดยทันที

5. นโยบายและแนวทางปฏิบัติ

- 5.1 บริษัทฯ ตระหนักและเคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนิน ธุรกิจของบริษัททั้งหมด ทั้งในด้านแนวคิดและมุมมองในประเด็นต่างๆ อาทิ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ สัญชาติ อายุ ความพุพลดภาพ หรือสถานภาพอื่นๆ ได้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยจะนำวิธีปฏิบัติต้านสิทธิมนุษยชนไป เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจในทุกๆ ด้านตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain)
- 5.2 บริษัทถือปฏิบัติตามกฎหมายบังคับใช้ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยและในต่างประเทศที่ มีตัวแทนและตัวกลางทางธุรกิจอื่นๆ ซึ่งกระทำการในนามบริษัทและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่ คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจน คู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ประกอบธุรกิจอยู่
- 5.3 บริษัทฯ จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ การจ่าย ค่าตอบแทนอย่างไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติ และการละเมิดสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคล
- 5.4 บริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีมนุษยธรรม ปราศจากการใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ การชู侮辱 ทางร่างกาย จิตใจ หรือการข่มเหงด้วยวาจา และการรักษามาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานและมีสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดี
- 5.5 บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ได้ดำเนินธุรกิจโดยปฏิบัติถูกต้องตาม กฎหมาย และเคารพหลักสิทธิมนุษยชน ที่มีธุรกรรมร่วมกับบริษัท ทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 5.6 บริษัทเคารพสิทธิของลูกค้า โดยปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม และไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- 5.7 บริษัทเคารพสิทธิข้อมูลของชุมชนที่อยู่โดยรอบสถานที่ดำเนินงานของบริษัทหรืออาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท และเปิดรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน
- 5.8 บริษัทคุ้มครองสิทธิข้อมูลส่วนได้เสียที่ได้รับความเสียหายจากการละเมิดสิทธิข้อนี้เกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยพิจารณาชุดเซียค่าเสียหายให้ไม่ต่างกับอัตราที่กฎหมายกำหนด
- 5.9 บริษัทดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนตามกระบวนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยมอบหมายให้คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน ร่วมกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงดำเนินการดังต่อไปนี้
- (ก) ตรวจสอบกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัททั้งภายในและภายนอกองค์กรในทุกๆ ด้านของห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เพื่อรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Processes)
 - (ข) จัดทำแผนจัดการแก้ไขประเด็นที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำหนดมาตรการเพื่อบรรเทาเยียวยาความเสียหายและการติดตามผล (Mitigation Plan) และ
 - (ค) วางแผนป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อม

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของการดำเนินงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการจัดการมีหน้าที่ต้องรายงานต่อกองคณะกรรมการบริษัทและเปิดเผยรายงานตั้งกล่าวในรายงานประจำปี (Annual Report) เป็นประจำทุกปี

6. ทรัพยากรบุคคล

- 6.1 บริษัทจะนำนโยบายฉบับนี้มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคลของบริษัท ทั้งในด้านการสรรหา การจ้างงาน การปฐมนิเทศ เป็นต้น
- 6.2 หน่วยงานทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน จะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่านโยบายนี้จะนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การสื่อสาร

7.1 พนักงาน

เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับทราบและเข้าใจถึงนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน จะแจ้งให้พนักงานทราบหากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่สำคัญ

- 7.2 ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจ ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) คู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture)
- คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน จะสื่อสาร เผยแพร่และให้การสนับสนุนอื่นๆ แก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งรวมถึง ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) คู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพ และปฏิบัติต่อกันตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวโน้มนโยบายฉบับนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นความสัมพันธ์ทางธุรกิจและในภายหลังตามความเหมาะสม โดยยึดมั่นในมาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคมเช่นเดียวกับบริษัท

8. กรณีมีข้อสงสัย

หากพนักงานคนใดเกิดความไม่満ใจจากการกระทำใด อาจเป็นลักษณะที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท หรือในกรณีที่มีความหรือข้อสงสัย พนักงานควรปรึกษากับผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยทันที

9. การรายงานการพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

หากพนักงานมีข้อสงสัยหรือมีหลักฐานว่ามีพนักงานหรือบุคคลซึ่งกระทำการในนามบริษัท ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท จะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบหรือรายงานผ่านช่องทางการรายงานตามนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและเบาะแสการกระทำผิดและการทุจริต (Whistle-blowing Policy) โดยทันที เมื่อบริษัทได้รับรายงานแล้ว จะดำเนินการอย่างจริงจัง

10. การปักป้องดูแลพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความมั่นใจกับพนักงานว่าจะไม่มีพนักงานคนใดต้องถูกลดตำแหน่ง ลงโทษหรือได้รับผลกระทบใดๆ จากการแจ้งเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการถูกข่มเหง การถูกเลือกปฏิบัติ การถูกละเมิดสิทธิ หรือตกเป็นเหยื่อของผู้อื่น

11. การฝ่าฝืนนโยบาย

- 11.1 บริษัทฯ จะดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานผู้ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายนี้ รวมถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่เพิกเฉยต่อการกระทำผิดหรือรับทราบว่ามีการกระทำผิดแต่ไม่ดำเนินการจัดการให้ถูกต้อง ซึ่งมีบทลงโทษทางวินัยจนถึงขั้นให้ออกจากงาน การไม่ได้รับรู้ถึงนโยบายฉบับนี้และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้
- 11.2 ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจ ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจน คู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ที่ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ตามนโยบายฉบับนี้ หรือรับทราบถึงการกระทำที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้แต่ไม่ได้รายงานให้ฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ทราบ หรือให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง เมื่อเจ้าหน้าที่สอบสวนของบริษัท ได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำที่อาจขัดต่อนโยบายฉบับนี้อาจถูกบอกเลิกสัญญาได้

12. นโยบายที่เกี่ยวข้อง

พนักงานมีหน้าที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจนโยบายนี้ ร่วมกับนโยบายและคู่มืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของบริษัท

13. การกำกับติดตามและสอด㎞ทาน

- 13.1 คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน ต้องทบทวนนโยบายฉบับนี้เป็นประจำทุกปีและเสนอต่อคณะกรรมการจัดการเพื่อเห็นชอบและคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติหากมีการเปลี่ยนแปลง
- 13.2 หน่วยงานตรวจสอบภายในจะตรวจสอบระบบการควบคุมภายในและกระบวนการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิผลในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจตามหลักสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ จะหารือผลการตรวจสอบร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม และจะรายงานให้ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการตรวจสอบและความเสี่ยงได้รับทราบต่อไป

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 9 พฤษภาคม 2566 เป็นต้นไป



(นายสมประสงค์ นุญยะชัย)

ประธานกรรมการ
บริษัท ไทยคอม จำกัด (มหาชน)