

บริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

นโยบายสิทธิมนุษยชน

สารบัญ

	หน้า
1. บทนำ	3
2. นิยาม	3
3. ขอบเขต	4
4. หน้าที่และความรับผิดชอบ	4
5. นโยบายและแนวปฏิบัติ	4
6. ช่องทางการติดต่อและร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน	6
6.1 กระบวนการเมื่อได้รับการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน	7
6.2 มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้ร้องเรียน	7
7. การสร้างความตระหนักและเข้าใจถึงนโยบายสิทธิมนุษยชน	8
8. บทลงโทษในการกระทำผิด	8

1. บทนำ

บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บริษัทมุ่งหวังที่จะดำเนินธุรกิจให้สามารถเติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนั้นแล้ว บริษัทยังตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทนั้นได้ให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชนของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เคารพสิทธิของบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด ไม่พึงกระทำหรือดำเนินการใดๆในการดำเนินธุรกิจอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงได้มีการจัดทำ “นโยบายสิทธิมนุษยชน” ที่ได้ระบุถึงประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฏิบัติต่อพนักงานโดยเสมอภาคเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ สิทธิและเสรีภาพของพนักงานที่เกี่ยวกับการทำงาน สิทธิของแรงงาน การจ้างงานคนพิการ เป็นต้น ทั้งนี้ให้ดำเนินการเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

2. นิยาม

สิทธิมนุษยชน	หมายถึง	ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด และความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานอื่นใด
บริษัท	หมายถึง	บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
กรรมการบริษัท	หมายถึง	กรรมการบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
กรรมการผู้จัดการ	หมายถึง	กรรมการผู้จัดการ บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
เลขานุการบริษัท	หมายถึง	เลขานุการบริษัทของบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)
ผู้บริหาร	หมายถึง	ผู้ที่มีหน้าที่ในการควบคุมกำกับดูแลในแต่ละสายงานของบริษัท
พนักงาน	หมายถึง	พนักงานของบริษัทที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สัญญาจ้างงานในทุกตำแหน่ง

3. ขอบเขต

- 3.1 นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับ กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนของบริษัท
- 3.2 นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมถึงบริษัทย่อย บริษัทร่วม
- 3.3 สนับสนุนให้คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียรับทราบและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 4.1 คณะกรรมการบริษัท ทำหน้าที่กำกับดูแล “นโยบายสิทธิมนุษยชน” เพื่อให้มั่นใจว่า กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด และติดตามให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2 กรรมการผู้จัดการ เป็นผู้จัดการให้มีการนำนโยบายสิทธิมนุษยชน ไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งบริษัท
- 4.3 ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่สื่อสาร ทำความเข้าใจ และสร้างความตระหนักรู้ต่อพนักงานภายใต้สายการบังคับบัญชาของตนเอง
- 4.4 กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนนี้อย่างเคร่งครัด

5. นโยบายและแนวปฏิบัติ

- 5.1 บริษัทตระหนักและเคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด และเป็นไปตามแนวปฏิบัติหรือแนวทางสากลที่หน่วยงานที่กำกับดูแลได้เสนอแนะให้บริษัทปฏิบัติตาม
- 5.2 กำหนดให้นโยบายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน อาทิเช่น
 - (ก) นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - (ข) นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (ค) จรรยาบรรณธุรกิจ
 - (ง) นโยบายการดูแลและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- 5.3 บริษัทไม่กระทำการใดๆหรือมีส่วนร่วมในการกระทำการใดๆที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานข้ามชาติผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ รวมถึงไม่เพิกเฉยหากพบการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยจะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือแจ้งตามช่องทางการร้องเรียนที่ทางบริษัทกำหนดไว้ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบกรณีดังกล่าว

5.4 การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท มี 4 ด้านหลักๆ ดังนี้

(ก) สิทธิของพนักงาน

- 1) การให้สิทธิและเคารพสิทธิของพนักงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การจ้างงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้าทางด้านอาชีพ การฝึกอบรม ชุดฟอร์ม เป็นต้น
- 2) การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ
- 3) การดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่พนักงาน อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 4) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือเสนอแนะและการเยียวยาในกรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

(ข) สิทธิของแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ

- 1) การให้สิทธิและเคารพสิทธิของแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การจ้างงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น
- 2) การปฏิบัติต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ
- 3) การดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่แรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น จัดให้มีอุปกรณ์ Safety ในการปฏิบัติงาน ที่พนักงานที่ถูกสุขลักษณะ การจัดป้าย Safety ในภาษาไทยและภาษาต่างชาติ เป็นต้น
- 4) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือเสนอแนะและการเยียวยาในกรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

(ค) สิทธิที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain)

- 1) การให้สิทธิและการเคารพสิทธิของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ เช่น คู่ค้า ลูกค้า เจ้าหนี้ สถาบันทางการเงิน หน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น โดยปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด
- 2) การปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ
- 3) การรักษาข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ
- 4) การเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอและเหมาะสมต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ
- 5) การสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ ยึดแนวทางการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกันกับบริษัท
- 6) จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนหรือเสนอแนะ กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

(ง) สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- 1) การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างชัดเจนเป็นไปตามกฎหมายกำหนด เช่น การจัดการด้านปลอดภัยในการก่อสร้างในเขตพื้นที่ชุมชน การกั้นพื้นที่และติดป้ายบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง การจัดการจราจร การดูแลด้านสิ่งแวดล้อมต่อชุมชนที่อยู่ในพื้นที่โครงการก่อสร้างและบริเวณใกล้เคียงที่อาจได้รับผลกระทบจากโครงการก่อสร้าง เป็นต้น
- 2) การจัดตั้งหน่วยงานชุมชนสัมพันธ์ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในพื้นที่โครงการก่อสร้างและบริเวณใกล้เคียง พร้อมช่องทางการติดต่อเพื่อร้องเรียนและเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการก่อสร้างในพื้นที่ชุมชน

5.5 กรรมการผู้จัดการมีหน้าที่ดำเนินการ จัดให้มีการประเมินความเสี่ยง/ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทในทุกๆด้านของห่วงโซ่มูลค่าทางธุรกิจ พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการจัดการความเสี่ยง แนวปฏิบัติที่เหมาะสม การติดตามผล และการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานการกำกับดูแล เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ เพื่อให้เชื่อมั่นว่าการดำเนินธุรกิจ การดำเนินการก่อสร้าง การปฏิบัติด้านแรงงาน แรงงานต่างชาติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ไม่ส่งผลกระทบต่อเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน

5.6 บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ยึดถือการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชน และเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด

6. ช่องทางการติดต่อและร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทให้สิทธิแก่พนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถติดต่อ สอบถาม และร้องเรียนในเรื่องสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ซึ่งช่องทางและการร้องเรียนดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายการแจ้งเบาะแสและมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ดังนี้

เลขานุการบริษัท

ที่อยู่: บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

ชั้น 29 อาคารซีโน-ไทยทาวเวอร์, 32/59 ถนนอโศก เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

e-mail address : corporatesecretary@stecon.co.th

เบอร์โทรศัพท์: 02-610-4900 ต่อ 1559

ทั้งนี้ ขอร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ จะได้รับการพิจารณาและดำเนินการตามความเหมาะสม โดยพิจารณาเป็นรายกรณีไป โดยมีกระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน และมี

มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้ร้องเรียน รวมถึงผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดนั้น มั่นใจว่าจะไม่ได้รับผลกระทบจากการแจ้งเบาะแสและผู้ร้องเรียน ดังนี้

6.1 กระบวนการเมื่อได้รับการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

- (ก) เลขานุการบริษัทดำเนินการรวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องและเพียงพอของข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ หากพบว่าเข้าข่ายการกระทำที่ เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท แล้วนั้นจะนำเสนอแนวทางการดำเนินการเบื้องต้นต่อกรรมการผู้จัดการต่อไป
- (ข) กรรมการผู้จัดการพิจารณาข้อร้องเรียนที่ได้รับเสนอจากเลขานุการบริษัท จะดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะทำงานหรือให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ โดยพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายกรณีไป
- (ค) คณะทำงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาแนวทางการสอบสวนและการระงับการกระทำที่ เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท พร้อมบรรเทาเยียวยาความเสียหายให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยคำนึงถึงความเดือดร้อนเสียหายโดยรวมทั้งหมด พร้อมรายงานตรงต่อกรรมการผู้จัดการ
- (ง) เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้น รายงานผลสรุปต่อกรรมการผู้จัดการ และ เลขานุการบริษัท พร้อมแจ้งให้ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนทราบหากเปิดเผยตนเอง ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นความลับ
- (จ) หากเรื่องดังกล่าวมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร หรือเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง หรือเป็นประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท กรรมการผู้จัดการพิจารณานำเสนอผลสรุปต่อ คณะกรรมการบริษัทเพื่อดำเนินการต่อไป

6.2 มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้ร้องเรียน

- (ก) ผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน หรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง สามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้ หากเห็นว่าการเปิดเผยนั้นจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยหรือเกิดความเสียหายใดๆ แต่หากมีการเปิดเผยตนเองบริษัทสามารถรายงานความคืบหน้า ชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบ หรือบรรเทาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น
- (ข) บริษัทจะถือว่าข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน หรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ การเปิดเผยจะกระทำด้วยความระมัดระวังและเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน หรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง แหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

- (ค) กรณีผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าตนเองอาจได้รับความไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย สามารถร้องขอให้บริษัทกำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมได้ บริษัทอาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยที่ผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงไม่ต้องร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหายหรือความไม่ปลอดภัย
- (ง) ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการเยียวยา บรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

7. การสร้างความตระหนักและเข้าใจถึงนโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัทดำเนินการสื่อสารภายในบริษัท เพื่อให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายสิทธิมนุษยชน รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผ่านทาง Web Intranet ของทางบริษัท รวมถึง จัดให้มี การอบรม สัมมนา และสื่อต่างๆของบริษัท พร้อมให้พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทได้ชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้เสีย เช่น คู่ค้า ลูกค้า ผู้รับเหมาช่วง เป็นต้น ให้รับทราบและยึดมั่นในแนวทางเดียวกับบริษัท

8. บทลงโทษในการกระทำผิด

การลงโทษการกระทำผิดให้เป็นไปตามระเบียบของบริษัทและ/หรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

นโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฉบับนี้ อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2568 และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 21 มกราคม 2568 เป็นต้นไป

ประกาศใช้ ณ วันที่ 21 มกราคม 2568



(นายภาคภูมิ ศรีธานี)

ประธานกรรมการ

บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)