



นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
Human Right and Labor Practice Policy

บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล พาร์ค จำกัด (มหาชน)

วันที่ 13 สิงหาคม 2568

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 1 อนุมัติเมื่อ 13 ส.ค. 2568 (BOD ครั้งที่ 3/2568)

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติงาน

บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด (มหาชน) และ บริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนโดยรอบ ด้วยความตระหนักถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์และหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร ตลอดจนเป็นหลักประกันในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงาน ผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

บริษัทฯ เคารพหลักสิทธิมนุษยชนตามที่บัญญัติไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศทุกประการ โดยมุ่งมั่นที่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ

ในด้านแรงงาน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานทุกระดับด้วยความเป็นธรรมและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและแนวปฏิบัติที่เป็นสากล เพื่อส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ยุติธรรม และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว

บริษัทฯ ได้จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ตามหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน เพื่อประเมิน ป้องกัน ลดผลกระทบ และเยียวยาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงในห่วงโซ่อุปทานทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส และเปิดรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเป็นแนวทางในการเคารพ คุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของพนักงาน ลูกจ้าง คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
- 2) เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายสิทธิมนุษยชน และหลักการสากลที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- 3) เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและแรงงานในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ
- 4) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความหลากหลาย การมีส่วนร่วม และความเสมอภาคในการทำงาน
- 5) เพื่อสนับสนุนความยั่งยืนทางธุรกิจในระยะยาว ควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) คณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่ให้ความเห็นชอบและกำกับดูแลนโยบายและแนวปฏิบัติด้านด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติงานด้านแรงงานของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างยั่งยืน
- 2) ผู้บริหาร รับผิดชอบในการผลักดันให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติจริงทั่วทั้งองค์กร และจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย รวมถึงติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
- 3) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่กำหนดแนวทางและกระบวนการบริหารจัดการแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบาย พร้อมทั้งสื่อสารวัตถุประสงค์ แนวคิด และสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติงานด้านแรงงานแก่พนักงาน บุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อให้ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของตน นอกจากนี้ ยังรับผิดชอบในการจัดทำกระบวนการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานเสนอคณะกรรมการตรวจสอบเป็นระยะ
- 4) ผู้จัดการ/หัวหน้างานทุกระดับ รับผิดชอบในการถ่ายทอดนโยบายและปลูกฝังวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนในหน่วยงานของตน รวมถึงดูแลไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิแรงงาน และรายงานเหตุการณ์ที่อาจเข้าข่ายการละเมิดต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างทันเวลา
- 5) พนักงานทุกคน มีหน้าที่ศึกษาทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างเคร่งครัด รวมถึงเคารพสิทธิของผู้อื่น และสามารถแจ้งเบาะแสหรือรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมโดยไม่ต้องเกรงกลัวการถูกตอบโต้
- 6) ผู้รับเหมา คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ บริษัทฯ ส่งเสริมและคาดหวังให้คู่ค้าทางธุรกิจ ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับนโยบายฉบับนี้ และร่วมมือในการแก้ไขเมื่อพบประเด็นที่อาจเข้าข่ายการละเมิดสิทธิแรงงานหรือสิทธิมนุษยชน

แนวปฏิบัติ

1. แนวปฏิบัติการเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

บริษัทฯ เคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า ผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ชุมชนโดยรอบ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ โดยจะไม่สนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

2. แนวปฏิบัติด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ ความพิการ รสนิยมทางเพศ สถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม หรือความคิดเห็นทางการเมือง พร้อมส่งเสริมความหลากหลาย ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในองค์กร กระบวนการสรรหา การกำหนดค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง จะต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์และยุติธรรม

3. แนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมเสรีภาพในการแสดงออกและการรวมกลุ่ม

บริษัทฯ เคารพและส่งเสริมสิทธิของพนักงานในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี การรวมกลุ่ม และการเจรจาต่อรองร่วมกันตามกฎหมาย รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่พนักงานรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงออกผ่านช่องทางที่เหมาะสม โดยจะไม่มีการเลือกปฏิบัติ ตอบัติ หรือลงโทษพนักงานที่ใช้สิทธิเหล่านี้โดยสุจริต และมีช่องทางร้องเรียนที่ชัดเจน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการ รวมถึงองค์กรตัวแทนพนักงานอื่นๆ เพื่อให้การเจรจาต่อรองเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

4. แนวปฏิบัติด้านแรงงานบังคับ

บริษัทฯ ไม่สนับสนุนและไม่ยินยอมให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ รวมถึงไม่เรียกร้องหรือเก็บรักษาเอกสารประจำตัว เช่น บัตรประชาชน หนังสือเดินทาง หรือเอกสารอื่นใดจากลูกจ้าง ทั้งในขั้นตอนการรับสมัคร การจ้างงาน หรือเป็นเงื่อนไขในการเริ่มงาน เว้นแต่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดโดยเฉพาะ รวมถึงไม่ใช้การลงโทษทางกาย คำพูด การคุกคามทางเพศ จิตใจ หรือการปฏิบัติในลักษณะที่เป็นการบีบบังคับหรือควบคุมเสรีภาพของพนักงาน รวมถึงการใช้หนี้ผูกพัน การกักขัง หรือการข่มขู่ในรูปแบบต่างๆ เป็นมาตรการทางวินัยหรือการควบคุมแรงงาน

5. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

บริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และจะไม่ให้หรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย และไม่ทำงานที่ขัดต่อศีลธรรม ไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

ในกรณีที่มีการจ้างงานเยาวชนอายุระหว่าง 15–18 ปี บริษัทฯ จะดำเนินการภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยจะไม่ให้เยาวชนปฏิบัติงานในลักษณะที่เสี่ยงต่ออันตรายทางร่างกาย จิตใจ หรือศีลธรรม ไม่ทำงานในสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย ไม่ทำงานเกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และไม่ให้ทำงานที่กระทบต่อการเข้ารับการศึกษาภาคบังคับ

6. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานต่างด้าว

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนและแรงงานที่เป็นธรรม จึงกำหนดแนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมายและหลักสากล โดยแรงงานต่างด้าวทุกคนต้องได้รับการจ้างงานอย่างสมัครใจ ถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นธรรม มีสิทธิในการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในภาษาที่เข้าใจ และสามารถร้องเรียนหรือเสนอข้อคิดเห็นได้โดยไม่ถูกตอบัติ

7. แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนและชั่วโมงการทำงาน

บริษัทฯ จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมสำหรับงานลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้ บริษัทฯ กำหนดวันทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด วันหยุดพักผ่อน และสภาพการจ้างงานอื่นๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและเหมาะสมกับลักษณะของงานแต่ละประเภท พร้อมทั้งจัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานและเวลาพักรับประทานอาหารตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

8. แนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งมั่นในการส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน โดยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และลดความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่อุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งการดำเนินงานของบริษัทฯ อยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายแรงงานว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้งยึดถือหลักความเป็นธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ บริษัทฯ จะทบทวน พัฒนา และปรับปรุงมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

9. แนวปฏิบัติด้านชุมชนและสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อชุมชนโดยรอบ และหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิของชุมชนในด้านทรัพยากรธรรมชาติ สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมท้องถิ่น

10. แนวปฏิบัติด้านการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ

บริษัทฯ ไม่ยินยอมให้มีการล่วงละเมิดทางเพศในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นวาจา การกระทำ หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน โดยกำหนดให้มีการอบรมสร้างความตระหนักรู้ ช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและเป็นความลับ รวมถึงกลไกในการสอบสวนและลงโทษทางวินัยอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียม

11. แนวปฏิบัติสำหรับผู้รับเหมา คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ

บริษัทฯ สนับสนุนให้ผู้รับเหมา คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจทุกฝ่าย เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับมาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนด โดยต้องไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ รวมถึงต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยเป็นธรรม และส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่ม ทั้งนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการประเมิน ตรวจสอบ เพื่อประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

การสื่อสารและการฝึกอบรม

บริษัทฯ ส่งเสริมความเข้าใจและการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติงานด้านแรงงานอย่างทั่วถึง โดยจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลผ่าน การปฐมนิเทศ การจัดอบรม การประชุม การจัดกิจกรรม หรือสื่อสารผ่านช่องทางอื่นที่เข้าถึงได้ง่ายแก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงผู้รับเหมา คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

การแจ้งเบาะแสหรือการร้องเรียน

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแสกระทำผิด (Whistle Blowing)

หากพบเห็นหรือสงสัยว่ามีการกระทำที่อาจเข้าข่ายละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ สามารถแจ้งเรื่องหรือร้องเรียนผ่านช่องทางที่กำหนด ทั้งนี้ ผู้แจ้งเรื่องหรือร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างเหมาะสม ข้อมูลที่แจ้งจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่องานภาพการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือหลังสิ้นสุดกระบวนการ

ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

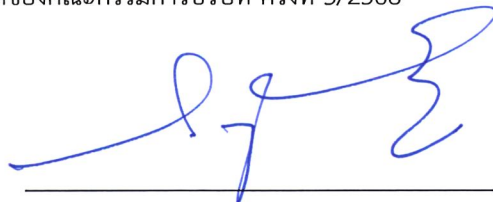
บริษัทฯ ได้เปิดช่องทางให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ดังนี้

- จดหมายส่งไปรษณีย์ : เลขานุการบริษัท/เลขานุการกรรมการตรวจสอบ
บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 789 หมู่ 1 ถนนสายหนองค้อ-แหลมฉบัง ตำบลหนองขาม
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230
- ทางโทรศัพท์ของบริษัท : 038-296-335 ต่อ 202
- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ : Hotline@pinthongindustrial.com
- ทางเว็บไซต์ของบริษัท : www.pinthongindustrial.com

บทลงโทษ

หากมีการสอบสวนพนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการสอบสวนเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส และครบถ้วน กรณีที่เป็นการฝ่าฝืนนโยบายนี้ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติงาน ฉบับแก้ไขครั้งที่ 1 นี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 สิงหาคม 2568 โดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2568



(นายประธาน ตันประเสริฐ)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด (มหาชน)