

ORDER OF FACTORY No. 002 / 2022

Subject : Labor Rights Policy (นโยบายด้านมาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคม)

Siam Services and Consultancy Company Limited commitment to excellent developmental organization all functional So, employees is value resource to taken care with responsibility and fairness. According to correctly practice guidelines of the policy are as follows :

บริษัท สยาม เซอร์วิส แอนด์ คอนซัลแทนซี่ จำกัด มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในทุกด้าน ดังนั้น พนักงานทุกคนในบริษัทฯ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าซึ่งจะต้องได้รับการดูแลประพบัติ ด้วยความรับผิดชอบต่อ และเป็นธรรมชาติจากบริษัทฯ ด้วยเหตุนี้ จึงขอประกาศนโยบายมาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้มีแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง ดังนี้

1. Freedom of Association and Right to Collective Bargaining Policy (นโยบายเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจาต่อรอง)

SSC shall respecting the rights of employees to association and join membership in labour unions or any committees, acceptance in negotiation, selection or seeking representation without the action anti the laws or interventional of employees rights.

บริษัท เคารพในสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้งและร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ คณะกรรมการอื่นๆ ในบริษัท อีกทั้งยอมรับการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือก หรือเลือกตั้งผู้แทน โดยไม่กระทำการใดๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อขัดขวาง หรือแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง

- Case of association and negotiation membership are as taken to limited freedom under the laws, SSC shall support any method alternative in association or collective with freedom.

กรณีสิทธิด้านเสรีภาพในการสมาคมหรือการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองถูกจำกัดภายใต้กรอบของกฎหมาย ทางบริษัท จะเื้อออำนวยความสะดวกให้บุคลากรทั้งหมดได้ใช้วิธีการทดแทนอื่นในการสมาคมและรวมกลุ่มเจรจาต่อรองได้อย่างอิสระ

- SSC shall be guarantee representation selection from employees, as take conveniently and fairness equality every employee.

บริษัท จะให้การรับรองว่าผู้แทนลูกจ้างที่ได้รับการสรรหา คัดเลือก จากฝ่ายลูกจ้าง จะได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่นๆ

2. Child Labor Policy (นโยบายการใช้แรงงานเด็ก)

SSC shall not employment or support the use of Child labour basic minimum working age of 15 years.

SSC shall not engagement in or supporting Hazardous unsafety or unhealthy of child labour including internal-external a workplace.

SSC shall not support or engagement transfer or child trafficking of child labour to any whom.

บริษัท จะไม่ว่าจ้าง เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

บริษัท จะไม่ให้เด็กหรือแรงงานผู้เยาว์อยู่ในสถานะที่เป็นอันตราย ไม่ปลอดภัย หรือไม่ถูกสุขอนามัยทั้งภายใน(ตามลักษณะงานของบริษัท) หรือภายนอกสถานที่ทำงาน

บริษัท ไม่สนับสนุนหรือมีส่วนร่วมในการส่งต่อการใช้แรงงานเด็ก หรือค้าแรงงานเด็ก ให้กับผู้อื่น

3. Forced Labor Policy (นโยบายแรงงานบังคับ)

SSC shall not engagement or support the use of Forced labour, intimidated, violent physical, violent sexual or involuntary for all form etc. slave labour, debt labour and not required persons to lodge deposits, security payment or keeping individual any document before starting to work, except follow under the laws and has the freedom to resignation or movement site housing with voluntary.

บริษัท จะไม่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการใช้แรงงานที่เกิดจากการบังคับ ข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย การทารุณทางเพศ หรือไม่สมัครใจในทุกรูปแบบ เช่น แรงงานทาส แรงงานติดหนี้สิน และจะไม่กำหนดให้บุคลากรวางเงินประกัน หลักประกัน หรือถือครองเอกสารแสดงตนใดๆ ในการเข้าทำงานกับบริษัท เว้นแต่กฎหมายกำหนดไว้ และมีเสรีภาพในการลาออก หรือย้ายที่อยู่อาศัยตามความสมัครใจ

4. Non-Discrimination Policy (นโยบายการกีดกัน การไม่เลือกปฏิบัติ)

SSC have the employment, remuneration, welfare, promotion, training development, dismissal of employees or resignation policy. Setting only basis personal working capabilities and fairly equality without including race, nationality, religion, gender, age, married status, family status and social status, sex diversity, sexual orientation or other factor not including with working.

SSC shall not intervention activities individual of belief or necessity racial, caste, national of origin, religion, disability, gender, sex of attitude, married status, political status does not impact to company.

บริษัท มีนโยบายในการว่าจ้างทำงาน จ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาอบรม การเลิกจ้างพนักงาน หรือลาออก ตั้งอยู่บนพื้นฐานเรื่องความสามารถในการทำงานของพนักงานแต่เพียงอย่างเดียว และเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส สถานะทางครอบครัว และทางสังคม ความโน้มเอียงทางเพศ การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ การระบุเพศ หรือปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

บริษัท จะไม่ขัดขวาง แทรกแซงกิจกรรมของบุคลากรที่จะปฏิบัติตามหลักการความเชื่อหรือความ
จำเป็นทางเชื้อชาติ วรรณะ ชนชาติกำเนิด ศาสนา ความพิการ เพศ ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ สถานภาพ
ทางการเมือง การสมรส ความเกี่ยวข้องทางการเมือง ที่ไม่ได้มีผลกระทบต่อบริษัท

5. Communication and Engagement Policy (นโยบายการสื่อสาร และการมีส่วนร่วม)

SSC arrangement inside a communication and outside going to government agency or representative
for rightly and benefit of company, classify communication by topic, method and process on present
status.

SSC welcome and supporting to everyone join a communication, complaint or suggestion about
environmental, safety, labour rights and corporate social responsibility on management review 1 time
per year.

บริษัท จัดให้มีการสื่อสารภายในบริษัท และจากบริษัทไปยังหน่วยงานภายนอกหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้มี
ความถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยจำแนกเรื่องที่ต้องการสื่อสาร วิธีการสื่อสาร และขั้นตอน
การสื่อสารตามสถานการณ์

บริษัท ยินดีรับฟัง และให้การสนับสนุนพนักงานทุกคนให้มีส่วนร่วมในการสื่อสาร การร้องเรียน หรือ
มีข้อเสนอแนะด้านสิ่งแวดล้อม, อาชีวอนามัยและความปลอดภัย, ด้านมาตรฐานแรงงานไทยและ ความ
รับผิดชอบต่อสังคม เพื่อนำไปทบทวนแก้ไขอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

6. Disciplinary Practices Policy (นโยบายวินัยและการลงโทษ)

SSC shall not deduction or reduce the wages for supporting punishment, except follow under the laws.

SSC shall not engagement or supporting method to punishment by mayhem, physical or mind
intimidated and verbal worst to employees.

SSC determines to protection sex harassment with wording, body language or body touch in especially
women and child employees.

บริษัท จะไม่หักหรือลดค่าจ้างเพื่อการลงโทษทางวินัยไม่ว่ากรณีใดๆ ยกเว้นแต่กฎหมายกำหนดไว้

บริษัท จะไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการใช้วิธีการลงโทษ โดยการทำร้ายร่างกาย การบังคับขู่
เข็ญทางกายหรือจิตใจ และการใช้วาจาหยาบคายต่อลูกจ้าง

บริษัท กำหนดมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ที่อาจแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง หรือการ
สัมผัสทางกาย โดยเฉพาะกับลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก

7. Remuneration Policy (นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน)

SSC determines to paid wages, remuneration for normal working or overtime not less on basis under the laws.

SSC determines to paid wages, remuneration with Thai currency in period and does not deduction or adjustment down wages for supporting other objective, except follow under the laws. Employees shall be known about detail of wages, remuneration total summary income per a period with written letter.

บริษัท จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานตามมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมาย ทั้งในเวลาทำงาน หรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่พนักงานไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

บริษัท จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ตามกำหนดการจ่ายแต่ละงวด และกำหนดให้ ไม่มีการหักค่าจ้าง ค่าตอบแทนไม่ว่าเพื่อจุดประสงค์ใด ยกเว้นแต่กฎหมายกำหนดไว้ พนักงานจะได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษร

8. Working Time Policy (นโยบายชั่วโมงการทำงาน)

SSC shall be compliance with Thai labour laws about working hours by normal working hours follow under the law not over 48 hours per week and holiday not less 1 day for every week. For making overtime shall be paid in rate under the laws and controlling making not over 36 hours per week.

Employees voluntarily working Overtime.

บริษัท จะปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องชั่วโมงการทำงาน โดยชั่วโมงการทำงานปกติต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนด แต่ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และให้พนักงานมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ในทุกสัปดาห์ สำหรับการทำงานล่วงเวลาทางบริษัท จะจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่กฎหมายกำหนด และควบคุมให้พนักงานมีการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

การทำงานล่วงเวลาจะต้องเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงาน

9. Women labour Policy (นโยบายการใช้แรงงานหญิง)

SSC arrangement pregnant women labour working in standards of safety and environmental area without dangerously per pregnant.

SSC does not dismissals, reduce the position or reduce the benefit of women labour because of pregnancy.

บริษัท จัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์ และบริษัท ไม่มีนโยบายที่จะเลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิงอันเนื่องมาจากการมีครรภ์

10. Safety and Occupational Health Policy (นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

SSC arrangement to standards of safety, occupational health and working environment cover any job, or job risks hazards as impacts relating to health and safety of employees and represent by control preventive follow under the laws and standards of safety and working environment.

SSC arrangement to know about unsafety and working environment with training method, for committed everyone done training, cover new staff or new rotation including supporting PPE used enough and promote usually always.

บริษัท ได้จัดให้มีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ครอบคลุมประเภทงานหรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการควบคุม ป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานความปลอดภัยในทุกสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัท จัดให้ลูกจ้างได้ทราบถึงอันตรายจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรม เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลกรทุกคนได้รับการอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย และมั่นใจว่าการฝึกอบรมให้กับบุคลากรใหม่ หรือบุคลากรที่ได้รับการมอบหมายงานใหม่ รวมถึงจัดให้มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามความจำเป็นของลักษณะงานอย่างเพียงพอ และส่งเสริมให้มีการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ

Effective Date since January 3, 2022



(Mr. Christopher Richard Hirst)

Managing Director