

Employment and Labor Management Policy

STAR ASIA (THAILAND) LTD. recognizes that employees are valuable assets and are at the heart of the organization's drive towards sustainable success and growth. Therefore, we value the care and treatment of employees fairly and on the basis of respect for human rights. It focuses on promoting participation and value of difference to create value for employees and create Aspirations to work to the fullest potential.

However, this is The Company's employment and labor management policies are set to international human rights guidelines and standards. This includes the United Nations Universal Declaration of Human Rights (UNDHR) and the Declaration on the Basic Principles and Rights of Work of the International Labor Organization (ILO), declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, as well as the Labor Law of Thailand. Guidelines for international standards adhering to by the Company The Company's management policy and customer requirements to enhance the quality of life and commitment to the company of employees. On the basis of fair treatment and mutual respect, the Company has established the following guidelines:

- Child Labor

The Company shall comply with the minimum employment age law at least 18 years old and will not allow minor workers to perform tasks that harm health and development, as well as affect compulsory education.

- Forced Labor

The Company will not act or encourage the use of forced labor in any form and will not charge or hold any employee identification documents unless it is unconstitutional.

- Discrimination

The company will respect differences and treat employees equally. Without favoring or unfair deprivation of the rights of employees caused by race, nationality, ethnicity, color of skin, family tree, religion, social status, gender, age, disability or disability, concept. Politically, as well as marital status. In addition, it will establish preventive measures and solve problems with sexual harassment.

- Compensation

The Company will pay wages, compensation and benefits in various ways that comply with labor law and on time, and will not deduct employee pay unless it is unconstitutional.



- Labor Hours

The Company will set no more than 48 normal working hours per week and will ensure that employees' overtime hours are not more than 12 hours per week, total working hours, no more than 60 hours per week, as required by law and not contrary to RJC requirements.

- Freedom of Association and Collective Bargaining

The Company will respect the right of employees to association or incorporate in any form that is unconstitutional, including participating in the negotiation process in accordance with the legal procedures.

- Occupational Health, Safety, Environment and Facilities

The Company will continue to promote, support, maintain and continuously improve the safe working environment. Prevents adverse health effects on employees and related parties, as well as focus on care. Prevent and reduce the environmental impact caused by the activities of the Company and related parties. By complying with the law.

In addition, the company will provide hygienic bathrooms and toilets. Clean, hygienic drinking water Factors in proper first aid A place to eat and a place to preserve clean, sanitized food.

- Labor Protection of Pregnant Employees

The company will arrange for pregnant female employees to perform safe work. At the appropriate time and without harming the pregnancy or harming the unborn child, neither will it be terminated. Demote or reduce benefits due to pregnancy.

- Discipline and Disciplinary Action

The Company will not use inappropriate verbal and non-corporal methods, including not committing coercive, threatening and assaulting employees.

In the event that the international standards that the Company adheres to or the customer's requirements are higher. The above guidelines shall apply the international standards that the Company adheres to or customer requirements to be considered as relevant practices as appropriate.

This Policy is effective from January 4,



(Kartik Nayanbhai Shah)

Managing director

Star Asia (Thailand) Ltd.

322/47, 322/49, Bangkok Gems & Jewelry Tower, 19th Floor,
Surawongse Road, Siphaya, Bangrak, Bangkok-10500, Thailand.
Tel : (662) 2671208-9, (662) 6318913 Fax : (662) 2671207
Website : www.starasia.co.th E-mail : info@starasia.co.th

นโยบายด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงาน

บริษัท สตาร์ เอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด ตระหนักดีว่าพนักงานคือสินทรัพย์ที่มีค่าและเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืนจึงให้ความสำคัญต่อการดูแลและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนโดยเน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่าของความแตกต่างเพื่อสร้างคุณค่าแก่ตัวพนักงานและสร้างแรงบันดาลใจต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ทั้งนี้นโยบายด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงานของบริษัทได้กำหนดให้สอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศอันประกอบด้วยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights: UNDHR) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) รวมทั้งกฎหมายแรงงานของประเทศไทยหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือนโยบายการบริหารของบริษัทและข้อกำหนดของลูกค้า เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบนพื้นฐานการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และการเคารพซึ่งกันและกัน บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

• แรงงานเด็ก / Child Labor

บริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงานต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ และจะไม่ให้แรงงานผู้เยาว์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและพัฒนารวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

• แรงงานบังคับ / Forced Labor

บริษัทจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบและจะไม่เรียกเก็บเงินหรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใดๆของพนักงานเว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

• การไม่เลือกปฏิบัติ / Discrimination

บริษัทจะเคารพในความแตกต่างและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เอื้อประโยชน์หรือริดรอนสิทธิของพนักงานอย่างไม่เป็นธรรมอันมีสาเหตุมาจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ หรือทุพพลภาพ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานะภาพเกี่ยวกับการสมรส นอกจากนี้จะกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ

• การจ่ายค่าตอบแทน / Compensation

บริษัทจะจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและตรงตามเวลาที่กำหนดและจะไม่หักค่าจ้างพนักงานเว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

• ชั่วโมงการทำงาน / Labor Hours

บริษัทจะกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินกว่า 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ และจะดูแลให้ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน ไม่เกิน 12 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ชั่วโมงการทำงานรวม ไม่เกิน 60 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และไม่ขัดต่อข้อกำหนดของ RJC

- เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง / Freedom of Association and Collective Bargaining

บริษัทจะเคารพสิทธิพนักงานในการสมาคมหรือรวมกลุ่มในรูปแบบใดที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย รวมถึงการเข้าร่วมในกระบวนการเจรจาต่อรองตามขั้นตอนของกฎหมาย

- อาชีวอนามัยความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก / Occupational Health, Safety, Environment and Facilities

บริษัทจะดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนคงไว้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมุ่งเน้นการดูแลรักษาป้องกันลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมาย

นอกจากนี้บริษัทจะจัดให้มีห้องน้ำและห้องสุขาที่ถูกลักษณะน่าดีมีที่สะอาดถูกสุขอนามัย ปัจจุบันในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสมสถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหาร ที่สะอาดถูกหลักสุขาภิบาลอย่างเพียงพอและสะดวก

- การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ / Labor Protection of Pregnant Employees

บริษัทจะจัดให้พนักงานหญิงที่มีครรภ์ทำงานที่ปลอดภัยในช่วงเวลาที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อการมีครรภ์หรือเป็นอันตรายต่อบุตรในครรภ์ทั้งจะไม่เลิกจ้างลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์อันเนื่องมาจากการมีครรภ์

- วินัยและการลงโทษ / Discipline and Disciplinary Action

บริษัทจะไม่ใช้วิธีการลงโทษทางวาจาที่ไม่เหมาะสมและไม่ลงโทษทางร่างกายรวมทั้งไม่กระทำการบังคับขู่เข็ญและทำร้ายร่างกายพนักงาน

ในกรณีที่มาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือหรือข้อกำหนดของลูกคามีมาตรฐานสูงกว่าแนวทางปฏิบัติข้างต้นให้นำมาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือหรือข้อกำหนดของลูกคามาพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม

นโยบายฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2565



(การติ๊ก นายันไบ ชาห์)

กรรมการผู้จัดการ