



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัท กิจเจริญ เอ็นจิเนียริ่ง อิเล็กทริก จำกัด (มหาชน)

ผู้จัดทำ

(พงศกร ประเวศวัฒนกุล)

เลขานุการบริษัท

ผู้อนุมัติ

(เกษมสันต์ สุจิตโรตม)

ประธานกรรมการความยั่งยืน

ประวัติการปรับปรุงแก้ไขเอกสาร

ครั้งที่	วันที่	รายละเอียดการแก้ไข	ผู้อนุมัติ
00	10 สิงหาคม 2566	จัดทำครั้งแรก	คณะกรรมการบริษัท 3/2566
01	20 กุมภาพันธ์ 2568	1) ปรับรูปแบบให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย 2) ปรับแก้ถ้อยคำให้มีความชัดเจนขึ้น	คณะกรรมการบริษัท 1/2568
02	20 กุมภาพันธ์ 2569	1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 2. 2) แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 6. 3) แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 10. 4) แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 14. 5)	คณะกรรมการบริษัท 1/2569

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน Human Rights Policy

บริษัท กิจเจริญ เอ็นจิเนียริ่ง อิเล็กทริก จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงและเคารพสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล จึงได้ ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ ได้มีการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักการสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนและปฏิบัติตามหลักการสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ” (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; UNGP) รวมถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) มาเป็นแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ

ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของบริษัทฯ รวมถึงการดำเนินกิจกรรมของพนักงาน และคู่ค้าทางธุรกิจ

แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และชุมชน ดังนี้

1. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ

บริษัทฯ จะไม่ทำการหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกร้องหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากลูกจ้าง ไม่ว่าจะเมื่อเข้าทำงาน หรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงานเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้ รวมทั้งไม่ใช้การลงโทษทางกาย หรือการคุกคามจากการถูกรังแก รุนแรง หรือรูปแบบอื่น ๆ ของการข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา เป็นมาตรการด้านระเบียบวินัยหรือการควบคุม

2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็กและสิทธิเด็ก

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท.8001-2553) ในเรื่องการจ้างงานบังคับการใช้แรงงานเด็ก จะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด และจะไม่ให้หรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้ บริษัทปฏิบัติตามพนักงานทุกคนโดยเสมอภาคเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับการทำงานของพนักงานประจำและพนักงานรับเหมาช่วงรวมทั้งนโยบายทางด้านการบริหารบุคลากรต่างๆ ของบริษัท จะต้องสอดคล้องกับกฎหมาย โดยบริษัทจะดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับหลักสิทธิเด็กและธุรกิจของ UNICEF

3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

บริษัทฯ จะไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งบริษัทฯ จะจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมทั้งบริษัทฯ จะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

4. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าว ทั้งของบริษัทฯ และคู่ค้าธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของคู่ค้าธุรกิจให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

5. แนวปฏิบัติด้านการแบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ จะไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน และจะไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิถีปฏิบัติของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทักษะส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ

6. แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง

บริษัทฯ จะเคารพสิทธิลูกจ้างตามกฎหมาย รวมถึงเสรีภาพในการเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสมาคม สหภาพ สหพันธ์ต่างๆ การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง และจะไม่ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือ สหพันธ์แรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งให้มีการอำนวยความสะดวก และจะปฏิบัติต่อตัวแทนนั้นเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ

7. แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดยจะทุ่มเทในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการทบทวนพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

8. แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบดูแลลูกจ้างเกี่ยวกับการถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

บริษัทฯ ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกียรติกัน และมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของบริษัทฯ ถูกคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใดรวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากลูกจ้างถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่ทำให้เกิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

9. แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่าง ๆ ได้ รวมถึงค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับตามกฎหมายด้วย

10. แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

บริษัทฯ จะไม่ให้ลูกจ้างทำงานนานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด และจะปฏิบัติตามหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รวมถึงการทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาและ/หรือทำงานในวันหยุด การปฏิบัติงานดังกล่าวจะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจของพนักงาน โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงาน ไว้อย่างชัดเจน โดยระยะเวลาไม่เกินเวลาของแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่างๆ วันพักร้อน และอื่นๆ กับพนักงาน ตามที่กฎหมายกำหนด

11. แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างกรณีการเลิกจ้าง ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

- 11.1 บริษัทฯ จะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง
- 11.2 ลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

12. แนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ ผู้รับเหมา ในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ เคารพสิทธิลูกค้า โดยปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม ชี้แจงข้อมูลด้วยความโปร่งใส ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า

13. แนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ ผู้รับเหมา ในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ สนับสนุนการปฏิบัติตามหลักมนุษยชนกับคู่ค้าทางธุรกิจ รวมถึงผู้ค้าและผู้รับเหมาซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการระเมิดและสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของผู้ค้าและผู้รับเหมาทุกรายอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

- 13.1 ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม
- 13.2 ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงานการ

ไม่บังคับใช้แรงงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

13.3 เคารพในความเสมอภาคของบุคคล และหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและการดำเนินการใดๆ ในการจ้างงานให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่องอายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ การเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน และความสนใจทางการเมือง

13.4 สนับสนุนสภาพการจ้างงานที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของคู่ค้าและผู้รับเหมาทุกรายสามารถควบคุมและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าและผู้รับเหมาอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม เพื่อประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น โดยวิธีการประเมินผ่านแบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงคู่ค้า การลงพื้นที่สำรวจโดยไม่แจ้งล่วงหน้า และการแจ้งเบาะแสในช่วงทางการร้องเรียนของบริษัทฯ เป็นต้น

14. แนวปฏิบัติสำหรับชุมชนและสังคม

บริษัทฯ เคารพในสิทธิชุมชน โดยรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องจะไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

บริษัทฯ จะให้ความสำคัญกับการจ้างงานและการจัดหาทรัพยากรจากท้องถิ่น รวมถึงการเปิดโอกาสให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และโครงการสำหรับเยาวชน/บัณฑิตใหม่ตามความเหมาะสม ตลอดจนมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนที่บริษัทดำเนินธุรกิจอยู่

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติดังกล่าว เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่พนักงานทุกระดับจะต้องรับทราบและมีความเข้าใจ บริษัทฯ จึงมีความมุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายฉบับนี้และเจตนารมณ์ของนโยบายไปยังพนักงานทุกคน คู่ค้าและผู้รับเหมาของบริษัทฯ ผ่านกระบวนการ

- การปฐมนิเทศพนักงาน
- การสื่อสารผ่านผู้บริหารขององค์กร
- การสื่อสารผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยผ่านช่องทางสารสนเทศ Intranet และ Website ของบริษัทฯ
- การสื่อสารผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้า และผู้รับเหมาของบริษัทฯ

นโยบายการปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 01/2569 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2569