

เอกสารประกอบ ปี 2568
แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

มติสังคม

- หมวด 14 การเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่าง
เป็นธรรม
- ข้อ 33 นโยบายสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบ
-

ข้อ 33.1 เปิดเผยนโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม (“บริษัทฯ”) ยึดมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักกฎหมายและมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นการป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ ทั้งในส่วนของพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น

บริษัทฯ ดำเนินงานภายใต้กรอบกฎหมายและหลักการที่สำคัญ อาทิ

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
2. ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)
3. หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
4. คู่มือการพัฒนา นโยบายสิทธิมนุษยชนของ UN Global Compact
5. ปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชนโดยครอบคลุมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสภาพการทำงานของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมทั้งเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ ดังนี้:

- **นโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท**

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/20230612-civil-human-rights-policy-th.pdf> (เอกสารอ้างอิง 1)

- **จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า**

ย้ำถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานร่วมกับคู่ค้า

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/charter/civil-supplier-code-for-conduct-th.pdf> (เอกสารอ้างอิง 2)

- **จรรยาบรรณของบริษัทฯ**

ครอบคลุมถึงการเคารพสิทธิของผู้บริโภคและชุมชน

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/20200810-civil-code-of-conduct-ethics-th.pdf> (เอกสารอ้างอิง 3)

- **รายงาน 56-1 One Report ปี 2567 หน้า 76**

แสดงถึงการเปิดเผยแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน (เอกสารอ้างอิง 4)

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โดยยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความเป็นธรรม และความยั่งยืนแก่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 33.1 เปิดเผยนโยบายสิทธิมนุษยชน
เอกสารอ้างอิง 1: นโยบายสิทธิมนุษยชน (1/3)
เปิดเผยไว้บน Website ของบริษัท:

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/20230612-civil-human-rights-policy-th.pdf>



ประกาศคณะกรรมการบริษัท

ฉบับที่ 4/2566

เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 บริษัทจึงออกประกาศเรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติ และแนวปฏิบัติ ดังนี้

หลักการและเหตุผล

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม ("บริษัทฯ") เคารพและปฏิบัติตามหลักกฎหมายเรื่อง สิทธิมนุษยชน รวมถึงการป้องกัน และหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงาน ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง คู่ค้า ผู้รับเหมา และลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น ภายใต้บทบัญญัติที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย รวมถึงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ประกอบด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิ มนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ขององค์การสหประชาชาติ หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) คู่มือการพัฒนา นโยบายสิทธิ มนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Global Compact Guide to Develop a Policy) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและ สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

บริษัทฯ ดำเนินการระบุและจัดการประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานและสภาพการทำงาน ในกลุ่มบริษัทฯ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับสากล และ กฎหมายของประเทศ ดังนี้

กลุ่มบริษัทฯ พนักงานและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการ ครอบคลุมหลักเกณฑ์ที่ระบุในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจ การปฏิบัติตนและการเคารพสิทธิมนุษยชน ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ กฤษฎีกา ด้านทรัพยากรบุคคล และนโยบายคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และความต่อเนื่องทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการเคารพ สิทธิด้านเสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติและการต่อต้านการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ การคำนึงถึงการไ้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ รวมถึงการให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อสิทธิของกลุ่มเปราะบาง ประกอบด้วย เด็ก ผู้พิการ สตรี ชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพ แรงงานที่จ้างผ่านบุคคลที่สาม ชนพื้นเมือง ชุมชนท้องถิ่น เพศทางเลือก ผู้สูงอายุและ สตรีตั้งครรภ์

ข้อ 33.1 เปิดแผนนโยบายสิทธิมนุษยชน

เอกสารอ้างอิง 1: นโยบายสิทธิมนุษยชน (2/3)



นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมและสิทธิที่เท่าเทียมกันของสตรี การต่อต้าน การเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ โดยเคารพต่อเสรีภาพในเรื่องสัญชาติ สถานภาพทางสังคม สุขภาพ การศึกษา สิทธิในการทำงาน ชนชั้นทางสังคม และลักษณะเชื้อชาติ เป็นต้น

บริษัทฯ มุ่งมั่นและรักษาไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินธุรกิจ ที่เป็นไปตามสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีซึ่งครอบคลุมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้กลุ่มบริษัทฯ จะไม่ทนต่อการคุกคามใด ๆ หรือการเลือกปฏิบัติที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงาน ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงหุ้นส่วนทางธุรกิจและชุมชนท้องถิ่น

คู่ค้า ผู้รับเหมา และลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งหวังให้คู่ค้าและผู้รับเหมาเคารพในสิทธิมนุษยชน และดำเนินธุรกิจตามหลักการที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติต่อคู่ค้าของบริษัท นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ ได้เรียกร้องให้คู่ค้าและผู้รับเหมาแสดงความมุ่งมั่นในการระบุประเด็น การป้องกัน การลดผลกระทบ และการรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของตน ในกรณีที่เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทฯ คาดหวังว่าคู่ค้าและผู้รับเหมา จะต้องมีการบรรณาการแก้ไข และจัดการปัญหา การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

บริษัทฯ จะมีการดำเนินงานร่วมกับลูกค้า รวมทั้งมีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากลูกค้าในทุกประเด็นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

ชุมชนท้องถิ่น

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเป็นเพื่อนบ้านที่ดี และพันธมิตรที่น่าเชื่อถือสำหรับชุมชนในท้องถิ่น ส่งเสริมสิทธิชุมชนในการฟื้นฟูจารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยบริษัทฯ ดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชน และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้แก่ ชุมชนในท้องถิ่น รวมไปถึงการจัดทำช่องทางแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

บริษัทฯ ตั้งใจปลูกฝังนโยบายสิทธิมนุษยชนให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการผสมผสานและสะท้อนหลักการด้านสิทธิมนุษยชนลงในนโยบายของกลุ่มบริษัทฯ และกรอบการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง โดยทุกหน่วยธุรกิจจะปฏิบัติตามหลักการ เหล่านี้อย่างเคร่งครัด

บริษัทฯ คาดหวังว่าผู้บริหาร พนักงาน ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นบริษัทร่วมทุน กิจการร่วมค้า ทั้งที่เป็นคู่ค้า ผู้รับเหมา และลูกค้าทุกคน จะเคารพและสนับสนุนหลักการเหล่านี้ อยู่ตลอดเวลา และเพื่อจัดการกับความรุนแรงทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในองค์กร ชุมชนรอบข้าง กลุ่มเปราะบาง และผู้มีส่วนได้เสีย

ข้อ 33.1 เปิดแผนนโยบายสิทธิมนุษยชน

เอกสารอ้างอิง 1: นโยบายสิทธิมนุษยชน (2/3)



นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมและสิทธิที่เท่าเทียมกันของสตรี การต่อต้าน การเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ โดยเคารพต่อเสรีภาพในเรื่องสัญชาติ สถานภาพทางสังคม สุขภาพ การศึกษา สิทธิในการทำงาน ชนชั้นทางสังคม และลักษณะเชื้อชาติ เป็นต้น

บริษัทฯ มุ่งมั่นและรักษาไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินธุรกิจ ที่เป็นไปตามสิทธิ มนุษยชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีซึ่งครอบคลุมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้กลุ่มบริษัทฯ จะไม่ทนต่อการคุกคามใด ๆ หรือการเลือกปฏิบัติที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงาน ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงหุ้นส่วนทางธุรกิจและชุมชนท้องถิ่น

คู่ค้า ผู้รับเหมา และลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งหวังให้คู่ค้าและผู้รับเหมาเคารพในสิทธิมนุษยชน และดำเนินธุรกิจตามหลักการที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณในการ ปฏิบัติต่อคู่ค้าของบริษัทฯ นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ ได้เรียกร้องให้คู่ค้าและผู้รับเหมาแสดงความมุ่งมั่นในการระบุประเด็น การป้องกัน การลดผลกระทบ และการรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของตน ในกรณีที่เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทฯ คาดหวังว่าคู่ค้าและผู้รับเหมา จะต้องมีการระบอบการแก้ไข และจัดการปัญหา การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

บริษัทฯ จะมีการดำเนินงานร่วมกับลูกค้า รวมทั้งมีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากลูกค้าในทุกประเด็นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

ชุมชนท้องถิ่น

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเป็นเพื่อนบ้านที่ดี และพันธมิตรที่น่าเชื่อถือสำหรับชุมชนในท้องถิ่น ส่งเสริมสิทธิชุมชนในการฟื้นฟูจารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยบริษัทฯ ดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชน และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้แก่ ชุมชนในท้องถิ่น รวมไปถึงการจัดทำช่องทางแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

บริษัทฯ ตั้งใจปลูกฝังนโยบายสิทธิมนุษยชนให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการผสมผสานและสะท้อนหลักการด้านสิทธิ มนุษยชนลงในนโยบายของกลุ่มบริษัทฯ และกรอบการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง โดยทุกหน่วยธุรกิจจะปฏิบัติตามหลักการ เหล่านี้อย่างเคร่งครัด

บริษัทฯ คาดหวังว่าผู้บริหาร พนักงาน ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นบริษัทร่วมทุน กิจการร่วมค้า ทั้งที่เป็นคู่ค้า ผู้รับเหมา และลูกค้าทุกคน จะเคารพและสนับสนุนหลักการเหล่านี้ อยู่ตลอดเวลา และเพื่อจัดการกับความรุนแรงทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในองค์กร ชุมชนรอบข้าง กลุ่มเปราะบาง และผู้มีส่วนได้เสีย

ข้อ 33.1 เปิดเผยนโยบายสิทธิมนุษยชน
เอกสารอ้างอิง 1: นโยบายสิทธิมนุษยชน (3/3)



บริษัทฯ จะติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนด แนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน

บริษัทฯ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติต่อการเคารพสิทธิ มนุษยชน รวมถึงเพื่อเปิด โอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหาและแจ้งเบาะแสหรือ ขอร้องเรียน ผ่านช่องทาง Whistleblower หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีแนวทางจัดการปัญหา และเยียวยาผู้ถูกละเมิดอย่างเหมาะสม

นโยบายฉบับนี้ กำหนดให้มีการทบทวนเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง หรือเมื่อมีเหตุการณ์ เปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566



(นายชัยวัฒน์ อุทัยวรรณ์)
ประธานกรรมการ



ข้อ 33.1 เปิดเผยนโยบายสิทธิมนุษยชน

เอกสารอ้างอิง 2: จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้าของกลุ่ม CIVIL (1/2)



จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้าของกลุ่ม CIVIL
Supplier Code of Conduct

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม CIVIL มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาธุรกิจสร้างผลงานอันทรงคุณค่า โดยยึดมั่นที่จะเป็นหนึ่งในองค์กรที่ขับเคลื่อนความเจริญสู่สังคม ด้วยการพัฒนาโครงสร้างการคมนาคมขนส่ง และระบบสาธารณูปโภคที่โอบเอื้อและพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ส่งมอบคุณภาพชีวิตในอุดมคติและสร้างอนาคตที่ดีกว่าให้ประชาชนได้เข้าถึงอย่างเท่าเทียมไปพร้อมกับการรักษาสสมดุลระหว่างผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วนของห่วงโซ่คุณค่า ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า ซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมาช่วง และชุมชนที่เกี่ยวข้อง บนพื้นฐานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด ดังค่านิยมที่บริษัทได้ยึดมั่นมากกว่า 50 ปี

จากการบริหารธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล และการบริหารกำกับดูแลกิจการที่ดี กลุ่มธุรกิจ CIVIL ตระหนักและให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรที่ดีเลิศ และประสบความสำเร็จทางธุรกิจอย่างยั่งยืน พร้อมเสริมสร้างคุณค่าและศักยภาพให้กับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ให้มีสำนึกร่วมรับผิดชอบต่อผลกระทบจากการดำเนินงานที่เกิดขึ้นที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม กลุ่มธุรกิจ CIVIL จึงได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ฉบับนี้ขึ้น โดยพิจารณาเนื้อหาและขอบเขตให้อยู่ภายใต้ข้อกำหนดข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจร่วมกันส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นในการเติบโตร่วมกันในระยะยาว

กลุ่มธุรกิจ CIVIL คาดหวังว่า นอกเหนือจากการปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหลักปฏิบัติสากลแล้ว คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจจะได้นำหลักการในจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้ไปใช้เป็นแนวทางทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ โดยกลุ่ม CIVIL จะช่วยเหลือสนับสนุน และส่งเสริมให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน ดูแลด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืน รวมทั้งจะติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า ทั้งนี้ หากคู่ค้าปฏิบัติไม่สอดคล้องกับจรรยาบรรณทางธุรกิจของคู่ค้าฉบับนี้แล้ว กลุ่มธุรกิจ CIVIL ขอสงวนสิทธิ์ที่จะดำเนินการใด ๆ กับคู่ค้า โดยพิจารณาจากผลกระทบและความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อไป

1. จริยธรรมทางธุรกิจ

1.1 การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ

- ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจที่บัญญัติขึ้นทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณทางธุรกิจ แรงงานรวมถึงแรงงานต่างด้าว ความมั่นคง ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้าของกลุ่ม CIVIL

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

68/12 CEC Building, 7th Fl.
Kampaengpet 6 Rd. Ladyao,
Jatujak, Bangkok, 10900 Thailand

T. +66(0) 2 589 8888-9
F. +66(0) 2 589 8886-7
W. www.civilengineering.co.th

ข้อ 33.1 เปิดแผนนโยบายสิทธิมนุษยชน

เอกสารอ้างอิง 2: จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับลูกค้าของกลุ่ม CIVIL (2/2)

CIVIL ENGINEERING



- ลูกค้าของลูกค้าต้องได้รับคำตอบไม่น้อยกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และได้รับสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมาย

2.2 การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

- เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ ผู้ด้อยโอกาส สถานะทางสังคม หรือ เรื่องอื่นใดในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและปฏิบัติงาน

2.3 การบังคับใช้แรงงาน/แรงงานเด็ก/แรงงานผิดกฎหมาย

- ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ไม่กระทำการขู่บังคับหรือใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้งานเสร็จลุล่วง ไม่ว่าจะเป็นการบังคับทำงานล่วงเวลา การใช้แรงงานข้ามมนุษย์ การทำงานเพื่อใช้หนี้ การบังคับใช้แรงงานนอกระบบ การใช้แรงงานทาส
- ไม่ว่าจ้างแรงงานเด็กที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนภาคบังคับ รวมถึงเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และห้ามว่าจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้เข้ามาทำงานที่ลักษณะเสี่ยงต่ออันตราย หรือ งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือ เป็นอันตรายในแง่ของศีลธรรมและจริยธรรม
- ไม่ว่าจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย หากเป็นแรงงานต่างด้าว ต้องดำเนินการว่าจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมายของกระทรวงแรงงานทุกประการ และสามารถตรวจสอบได้

3. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

- ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- เมื่ออยู่ในพื้นที่ของ CIVIL ต้องปฏิบัติตามนโยบายและข้อกำหนดต่าง ๆ ของ CIVIL อย่างเคร่งครัด
- มีมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแก่ลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดเตรียมพื้นที่ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย และมีสุขอนามัยที่ดี
- จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานให้เหมาะสมกับชนิดหรือประเภทของงานที่ลูกจ้างปฏิบัติ
- มีการบันทึกข้อมูลสถิติเกี่ยวกับ การเจ็บป่วยจากการทำงาน การบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของลูกจ้าง
- สื่อสารและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความเสี่ยง มาตรการควบคุม ระเบียบปฏิบัติ และมาตรฐานด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้กับลูกจ้างและผู้รับเหมาช่วงของลูกค้า

จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับลูกค้าของกลุ่ม CIVIL

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED68/12 CEC Building, 7th Fl.
Kampaengpet 6 Rd. Ladyao,
Jatujak, Bangkok, 10900 ThailandT. +66(0) 2 589 8888-9
F. +66(0) 2 589 8886-7
W. www.civilengineering.co.th

ข้อ 33.1 เปิดเผยนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
เอกสารอ้างอิง 3: จรรยาบรรณและจริยธรรมของบริษัท (1/3)



ประกาศคณะกรรมการบริษัท

ฉบับที่ 1/2563

เรื่อง หลักปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจของบริษัท

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 3/2563 วันที่ 15 พฤษภาคม 2563 บริษัทจึงออกประกาศเรื่อง หลักปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจของบริษัท เพื่อถือเป็นหลักและแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. บทนำ

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม ("บริษัท") เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างและยกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเป็นรากฐานสำคัญของการเจริญเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืน รวมทั้งเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้บริษัทสามารถบรรลุตามกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น บริษัทจึงส่งเสริมให้การดำเนินธุรกิจและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามหลักปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจของบริษัท

2. ผู้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติ

ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจนี้ ได้แก่ บริษัท ซึ่งรวมถึง กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษา คู่สัญญา ตลอดจนผู้กระทำการแทนหรือผู้ได้รับมอบหมายให้กระทำหน้าที่ในนามบริษัทหรือแทนบุคคลที่กล่าวถึงข้างต้น

3. หลักการพื้นฐาน

หลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ คือ

- 3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และความรับผิดชอบ
- 3.2 เก็บรักษาความลับ และไม่ใช้ข้อมูลภายในหรือข้อมูลอันเป็นความลับเพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางที่มิชอบ
- 3.3 บังคับ หรือหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่อาจนำมาซึ่งความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 3.4 ปฏิบัติตนอย่างผู้ประกอบการวิชาชีพที่มีความรู้ ความชำนาญ และความระมัดระวังรอบคอบ

ข้อ 33.1 เปิดเผยนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

เอกสารอ้างอิง 3: จรรยาบรรณและจริยธรรมของบริษัท (2/3)



4. หลักปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ

บริษัท (ซึ่งหมายความรวมถึงผู้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามที่ระบุในข้อ 2 ด้วย) จะยึดมั่นในหลักปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจ ดังนี้

4.1 ความซื่อสัตย์สุจริต

บริษัทพึงยึดถือและดำรงความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักในการดำเนินธุรกิจ

4.2 การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด

บริษัทจะดำเนินธุรกิจโดยถูกต้องตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจะไม่ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม หรือสนับสนุนกิจกรรมและธุรกรรมใด ๆ ที่มีขบด้วยกฎหมาย

4.3 การใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความระมัดระวังและเอาใจใส่

บริษัทพึงใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความระมัดระวังและเอาใจใส่ ในการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้ว่าจ้างและผู้ประกอบวิชาชีพ

4.4 การบริหารจัดการที่ดีและการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและรัดกุม

บริษัทจะจัดให้มีระบบการบริหารจัดการและระบบการบริหารความเสี่ยงที่ดี ตลอดจนระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและรัดกุมเพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

4.5 มาตรฐานที่กำหนดสำหรับการประกอบการ

บริษัทจะปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทอันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

4.6 การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ

บริษัทให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติที่ดีต่อผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ บนพื้นฐานของความร่วมมือ และช่วยเหลือเกื้อกูลประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างเหมาะสม กล่าวคือ

- (1) บริษัทพึงปฏิบัติต่อผู้ว่าจ้าง คู่ค้าหรือคู่แข่งชั้น ด้วยความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีระหว่างกัน
- (2) บริษัทพึงเสนอบริการที่มีคุณภาพให้แก่ผู้ว่าจ้างด้วยมิตรไมตรี และความโอบเอื้อเกื้อกูล
- (3) บริษัทพึงดูแลและรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น
- (4) บริษัทจะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพ ความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม
- (5) บริษัทจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจทางสังคมตามโอกาสอันควร ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การศึกษา และการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติ

ข้อ 33.1 เปิดเผยนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

เอกสารอ้างอิง 3: จรรยาบรรณและจริยธรรมของบริษัท (3/3)

**4.7 การควบคุมดูแลความขัดแย้งทางผลประโยชน์**

บริษัทจะควบคุมดูแลหรือป้องกัน ในกรณีที่เกิดหรืออาจเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างเหมาะสม และจะไม่แสวงหาประโยชน์ใด ๆ ที่มีขอบด้วยกฎหมาย หรือขัดต่อข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.8 การรักษาความลับของผู้ว่าจ้าง

บริษัทจะจัดเก็บรักษา และดูแลข้อมูลอันเป็นความลับของผู้ว่าจ้างอย่างรัดกุมเหมาะสม และจะไม่เปิดเผยข้อมูลอันเป็นความลับนั้นแก่บุคคลอื่น เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากผู้ว่าจ้างหรือเป็นการดำเนินการตามกฎหมาย

4.9 การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับบริการกับผู้ว่าจ้าง

บริษัทจะสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับบริการของบริษัท ให้ผู้ว่าจ้างเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

4.10 การรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บริษัทจะส่งเสริมการสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เช่น การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม และการปฏิบัติตามคำแนะนำของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4.11 การให้บริการและการปฏิบัติงาน

บริษัทพึงติดตามพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ว่าจ้าง ตลอดจนทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน

4.12 การดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงอันดีงาม

บริษัทจะดำรงรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียงอันดีงาม และพึงละเว้นกระทำการที่นำความเสื่อมเสียมาสู่บริษัท

4.13 สิทธิของบุคคลและกิจกรรมภายนอก

บริษัทพึงเคารพในสิทธิของบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด และพึงส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายนอกต่าง ๆ ทั้งนี้ กิจกรรมดังกล่าวจะต้อง

- (1) ไม่ทำให้เกิดผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท
- (2) ไม่เป็นการขัดขวาง หรือเป็นอุปสรรคอย่างสำคัญต่อการอุทิศเวลา หรือการทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานที่
- (3) ไม่ขัดต่อหลักปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจริยธรรมของบริษัท
- (4) ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- (5) ไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรมอันดี

ข้อ 33.1 เปิดเผยนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

เอกสารอ้างอิง 4 รายงาน 56-1 One report ปี 2567 หน้า 76

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

76

3.4.3 การดำเนินการความยั่งยืนมิติสังคม

การปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงาน

ด้านสิทธิมนุษยชน

ปี 2567 บริษัทฯ ยังคงตระหนักถึงความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและให้การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางตลอดห่วงโซ่คุณค่าเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบต่อภาพลักษณ์และการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ บริษัทฯ ได้แสดงเจตจำนงในการสร้างความเสมอภาคที่เท่าเทียมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการเข้าร่วมโครงการ Human Rights Due Diligence (HRDD) Workshop 2024 ในเดือนมิถุนายน 2567 ซึ่งจัดอบรมโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อสร้างความเข้าใจการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตลอดการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่า โดยการฝึกอบรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันธุรกิจที่สิทธิมนุษยชน และมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมศักยภาพของภาคธุรกิจในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งรวมถึง

- สร้างเสริมศักยภาพของภาคธุรกิจในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตลอดการดำเนินธุรกิจ ขององค์กรและห่วงโซ่คุณค่าผ่านการบรรยายให้ความรู้เชิงลึกในแต่ละขั้นตอนของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง การนำเสนอตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดี และการเปิดโอกาสในการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญและผู้เข้าร่วมจากองค์กรอื่นๆ
- นำเสนอเครื่องมือในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมภาคธุรกิจ สามารถนำไปใช้ได้จริงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท
- สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมภาคธุรกิจสามารถเข้าร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานและประสบการณ์ ตลอดจนร่วมหาวิธีการรับมือกับข้อท้าทายที่เกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนโดยรอบ

บริษัทฯ ให้คำมั่นสัญญาในการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยพร้อมมอบทุกโอกาสสำคัญในสายอาชีพแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายโดยไม่กีดกันเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ศาสนา เพศสภาพ และข้อจำกัดทางร่างกาย และมีวัตถุประสงค์สูงสุดในการยกระดับความหลากหลายของพนักงานระหว่างเพศหญิงและเพศชายในสายอาชีพให้เท่าเทียมกัน ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ว่าจ้างสรรหาพนักงานโดยไม่แบ่งประเภทหรือข้อจำกัดอื่นใด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีกระบวนการดำเนินงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนที่โปร่งใสและเท่าเทียม โดยมีอัตราส่วนค่าตอบแทนเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานเพศหญิงต่อเพศชายที่ใกล้เคียงกัน

การพัฒนาและดูแลพนักงานในระยะยาว

บริษัทฯ เชื่อว่าทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจตลอดจนขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความยั่งยืนตามเป้าประสงค์ที่บริษัทวางไว้ ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นในการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถและประสบการณ์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การเติบโตทางธุรกิจภายใต้การพิจารณา

อัตราค่าจ้างที่สามารถแข่งขันในธุรกิจประเภทเดียวกันได้ รวมถึงการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานภายในองค์กรด้วยการมอบโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานวิศวกรรมแบบมืออาชีพพร้อมส่งมอบงานที่มีประสิทธิภาพและตรงต่อความต้องการของลูกค้า โดยในรอบปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมทั้งสิ้น 50 หลักสูตร แบ่งออกเป็นการจัดฝึกอบรมภายในองค์กรทั้งสิ้น 16 หลักสูตร และการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกองค์กรทั้งสิ้น 34 หลักสูตร คิดเป็นชั่วโมงรวมทั้งสิ้น 9.74 ชั่วโมงต่อคน

ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับบริษัทเป็นระยะเวลานาน บริษัทฯ ให้ความสำคัญเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรม เช่น การจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปีเพื่อลดความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงาน เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ตลอดจนกำหนดโครงการเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน อาทิ การจัดให้พนักงานสำรองเลี้ยงชีพ การให้สวัสดิการประกันกลุ่ม และการดูแลครอบครัวของพนักงานผ่านการให้ทุนบุตรธิดาของพนักงาน เป็นต้น

บริษัทได้ทำงานร่วมกับ บริษัท โนโพร แพลตฟอร์ม จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทสตาร์ทอัพเพื่อสังคม (Social Startup) มาสนับสนุนการสร้างวินัยการเงิน ช่วยลดหนี้ในระบบ ให้พนักงานออฟฟิศ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

การคำนึงถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เป็นประเด็นสำคัญอันดับแรกที่บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญตลอดการดำเนินธุรกิจและตั้งเป้าหมายการเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุ (Zero Accident) ด้วยเหตุผลที่ว่าการบริหารจัดการความปลอดภัยที่ไม่เหมาะสมจะนำมาซึ่งอุบัติเหตุในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายจากการหยุดชะงักในขั้นตอนการก่อสร้าง ด้วยเหตุนี้บริษัทฯ ได้ยึดมั่นในกฎหมายและข้อกำหนดเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานตามประกาศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และได้มีระบบจัดการด้านอาชีวอนามัยที่สอดคล้องตามกฎหมายกระทรวงและพระราชบัญญัติว่าด้วยมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย รวมไปถึงมาตรฐาน ISO 45001:2015 มากำหนดเป็นนโยบายความปลอดภัย และคู่มือการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอันประกอบไปด้วยแนวปฏิบัติที่ดีให้แก่พนักงานและผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ ได้ยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเพื่อกำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีตัวอย่างแนวปฏิบัติที่โดดเด่น ได้แก่ การประเมิน

ข้อ 33.2 เปิดเผยแพร่กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

บริษัทฯ ได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติที่แสดงรายละเอียดขั้นตอนกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญดังนี้

1. การกำหนดขอบเขตในการระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง เช่น กิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
2. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ระดับความรุนแรงของผลกระทบและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น
3. การบรรเทาความเสี่ยงหรือวางกลไกป้องกัน เช่น กลไกควบคุมภายในและภายนอก เพื่อให้มั่นใจว่าผลกระทบอยู่ในระดับต่ำหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้
4. การติดตามทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ความเสี่ยงที่จะติดตาม วิธีการ/ขั้นตอนการติดตามและการรายงาน
5. กลไกการเยียวยากรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน
6. การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้ แนวปฏิบัติดังกล่าวได้รับการเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก

รายละเอียดตาม แนวปฏิบัติการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เอกสารอ้างอิง 1

ข้อ 33.2 เปิดเผยแพร่กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

เอกสารอ้างอิง 1 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) (1/9)


CIVIL ENGINEERING

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

(Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม ให้ความสำคัญในการดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน โดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยง ที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

โดยมีจุดประสงค์ เพื่อระบุงการป้องกันเหตุที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้ง บรรเทาและพิจารณาถึงวิธีที่บริษัทฯบริหารจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPR)

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับ สิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการ เจริญต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศอย่างครอบคลุม มีขอบเขตของนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งรวมความคาดหวังของบริษัทฯ ต่อการปฏิบัติตาม สิทธิมนุษยชน ไม่เพียงแต่ในการดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจด้วย สำหรับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ โดยสามารถศึกษาได้ที่

“<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/20230612-civil-human-rights-policy-th.pdf>”

รวมถึงบริษัทฯ ได้ดำเนินงานให้พันธมิตรทางธุรกิจตอบแบบสอบถามด้านความยั่งยืนของคู่ค้า โดยมีประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมหัวข้อด้านสิทธิมนุษยชนไว้ด้วยเพื่อให้พันธมิตรทางธุรกิจเกิด ความตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ



ข้อ 33.2 เปิดเผยแพร่กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

เอกสารอ้างอิง 1 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) (2/9)



CIVIL ENGINEERING



2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจมีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้น จากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอก อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือ ทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ครอบคลุมห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติแรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สามและชุมชนท้องถิ่น ที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุม ถึงประเด็นความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนและการ เลือกปฏิบัติ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมเฉพาะการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมดคิดเป็น ร้อยละ 100 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. กิจกรรมทางธุรกิจหลัก:

- การปฏิบัติงานด้านการก่อสร้างและการบริหารโครงการก่อสร้าง
- การปฏิบัติงานด้านการผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง
- การปฏิบัติงานด้านการให้บริการอสังหาริมทรัพย์
- การปฏิบัติงานด้านการให้เช่าเครื่องมือเครื่องจักร

ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นใหม่ เช่น กิจการร่วมค้า (Joint Venture) หรือ การควบรวมกิจการ (Merger and acquisition) เป็นต้น

2. สนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ

3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก

ขั้นตอนที่ 1: การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Identification)

การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทำได้โดยการเปรียบเทียบบริษัทในกลุ่ม ซึ่งขอบเขตของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ แสดงไว้ ด้านล่าง

สิทธิแรงงาน
<ul style="list-style-type: none"> • สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อม อื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ



ข้อ 33.2 เปิดเผยแพร่กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

เอกสารอ้างอิง 1 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) (3/9)



CIVIL ENGINEERING



สิทธิแรงงาน
<ul style="list-style-type: none"> • อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในบริษัทฯ สถานที่แหล่งดำเนินงานและแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด • การไม่เลือกปฏิบัติ คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่ใช่เกณฑ์ เชื้อชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็น ทางการเมือง หรืออื่นๆ มาใช้ในการเลือกปฏิบัติ • เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง คือ พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม • แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ คือ บริษัทจะไม่มีการดำเนินการใช้แรงงานบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็ก รวมไปถึงการค้ามนุษย์ • การจัดให้มีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม คือ บริษัทดำเนินการให้พนักงานเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ของรัฐตามกฎหมายและตามความเหมาะสม และอาจจัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม
<ul style="list-style-type: none"> • มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การไปลดทอนรายได้ของคนในชุมชนจากการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม • อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ ในการระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจาก การดำเนินงานของบริษัทฯ การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน • การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องไม่ไปขัดขวางการเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน เช่น ไม่ไปปิดกั้นแหล่งน้ำ หรือ ดึงน้ำจากแหล่งน้ำชุมชนมาใช้จนก่อให้เกิดภาวะแล้ง • การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย คือ การดำเนินการด้านการจัดการของเสียและวัตถุอันตรายของบริษัทฯ โดยมีการดำเนินการหรือกำจัดอย่างถูกวิธี และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง เช่น การบำบัดน้ำเสีย หรือการจัดการสารเคมี เป็นต้น



ข้อ 33.2 เปิดเผยกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

เอกสารอ้างอิง 1 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) (4/9)

CIVIL ENGINEERING

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- การซื้อที่ดิน คือ การประเมินผลกระทบก่อนการเข้าไปดำเนินงานของบริษัทฯว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อเรื่องสิทธิมนุษยชน

สิทธิลูกค้า

- สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า คือ การคัดเลือกสินค้าและบริการของบริษัทฯ ที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ราคาเป็นธรรม และมีการคำนึงถึงสุขภาพรวมถึงความปลอดภัยของลูกค้าระหว่างการใช้บริการ
- การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า คือ การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีแนวทางการบริหารจัดการ ป้องกัน เรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
- การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า คือ การมีแนวทางการบริหารจัดการ ป้องกัน ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

สิทธิคู่ค้า

- จรรยาบรรณของคู่ค้า คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี การปฏิบัติทาง การค้าอย่างเป็นธรรม และเป็นไปอย่างโปร่งใส ตั้งอยู่บนพื้นฐานการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้ง สองฝ่าย
- การรักษาความลับของคู่ค้า คือ บริษัทฯ จะไม่ทำการละเมิดข้อมูลความลับของคู่ค้า เช่น ข้อมูลด้าน ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เป็นต้น

ข้อ 33.2 เปิดเผยแพร่กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

เอกสารอ้างอิง 1 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) (5/9)

CIVIL ENGINEERING

ขั้นตอนที่ 2 : การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking)

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact Level) ที่จะเกิดขึ้นเพื่อจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และ เกณฑ์ระดับผลกระทบและความเป็นไปได้

Magnitude (ความรุนแรงของผลกระทบ)	5	Yellow	Orange	Red	Red	Red	5 ระดับความเสี่ยงสูงมาก 4 ระดับความเสี่ยงสูง 3 ระดับความเสี่ยงปานกลาง 2 ระดับความเสี่ยงต่ำ 1 ระดับความเสี่ยงต่ำมาก
	4	Light Green	Yellow	Orange	Red	Red	
	3	Light Green	Yellow	Orange	Orange	Red	
	2	Green	Light Green	Yellow	Yellow	Orange	
	1	Green	Green	Light Green	Light Green	Yellow	
			1	2	3	4	
		Likelihoods (ความเป็นไปได้ที่จะเกิด)					

โดยในปี 2567 บริษัทฯ ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากประเด็นที่มีผลกระทบในระดับความเสี่ยงสูง และความเสี่ยงสูงมากดังนี้

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน | จัดลำดับความเสี่ยงคือ 4x4 |
| 2. การจัดทำมีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของแรงงาน | จัดลำดับความเสี่ยงคือ 4x4 |
| 3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน | จัดลำดับความเสี่ยงคือ 3x5 |

Magnitude (ความรุนแรงของผลกระทบ)	5	Yellow	Orange	Red 3	Red	Red	5 ระดับความเสี่ยงสูงมาก 4 ระดับความเสี่ยงสูง 3 ระดับความเสี่ยงปานกลาง 2 ระดับความเสี่ยงต่ำ 1 ระดับความเสี่ยงต่ำมาก
	4	Light Green	Yellow	Orange	Red 1, 2	Red	
	3	Light Green	Yellow	Orange	Orange	Red	
	2	Green	Light Green	Yellow	Yellow	Orange	
	1	Green	Green	Light Green	Light Green	Yellow	
			1	2	3	4	
		Likelihoods (ความเป็นไปได้ที่จะเกิด)					



ข้อ 33.2 เปิดเผยแพร่กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

เอกสารอ้างอิง 1 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) (6/9)

CIVIL ENGINEERING



ขั้นตอนที่ 3 : การจัดการความเสี่ยง (Risk Management)

จากการจัดลำดับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้ง 3 ประเด็น บริษัทฯ ได้นำมาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง

1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานชำรุด การทำงานของพนักงาน โดยการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน การลดผลกระทบและการแก้ไข

- ขยายสมาชิกคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) และจัดอบรมเพื่อให้เข้าใจการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย
- มีการประเมินความเสี่ยง ด้านสุขภาพและความปลอดภัยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ
- กำหนดกระบวนการดำเนินงานให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ
- ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- ตรวจสอบและบำรุงรักษา อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- มีระบบการรับเรื่อง ร้องเรียนจากพนักงาน

2. การจัดให้มีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของแรงงาน ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น คือ การขาดการเข้าถึงสวัสดิการตามกฎหมายของแรงงานอันเนื่องมาจากความไม่รู้ และสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้ยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การลดผลกระทบและการแก้ไข

- จัดหาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเพื่อให้คำปรึกษาและพัฒนาด้านการพัฒนาสวัสดิการให้กับแรงงาน และสนับสนุนการสื่อสารในหลากหลายภาษาตามความต้องการของแรงงาน
- อบรมให้ความรู้พนักงานและแรงงาน เรื่อง สวัสดิการตามกฎหมายและสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้เพิ่มเติม
- มีช่องทางในการรับเรื่อง และรวบรวมข้อเสนอด้านการพัฒนาสวัสดิการของพนักงานและแรงงาน

3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น คือ การเกิดอุบัติเหตุจากพื้นที่โครงการก่อสร้างซึ่งเป็นพื้นที่ใช้งานร่วมระหว่างโครงการและชุมชน เช่น ชิ้นส่วนก่อสร้างร่วงหล่น อุปกรณ์กีดขวางการจราจร เป็นต้น การลดผลกระทบและการแก้ไข

ข้อ 33.2 เปิดเผยแพร่กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

เอกสารอ้างอิง 1 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) (7/9)

 CIVIL ENGINEERING

- มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชน และดำเนินการแก้ไขป้องกันเพื่อลดความเสี่ยง
- จัดหาอุปกรณ์ป้องกันให้ครบ เช่น แบริเออร์กั้นเขตพื้นที่ก่อสร้าง ตาข่ายป้องกันของตก เป็นต้น
- มีการตรวจสอบพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และรีบแก้ไขเพื่อตรวจพบความเสี่ยง
- มีระบบการรับเรื่อง ร้องเรียนจากชุมชน และรีบดำเนินการแก้ไขเพื่อป้องกันและลดทอนความเสียหายต่อชุมชน

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการสื่อสารให้ความรู้และอบรมพนักงานครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบที่ผ่านกิจกรรมของบริษัทฯ และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ โดยผลการดำเนินงานในปี 2567 ดังนี้

- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ระบุว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูงมีมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข
- ในปี 2567 ไม่มีกรณีหรือคดีที่ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงาน บังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการ รวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ เกิดขึ้น

นอกจากนี้บริษัทฯ รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืน ประจำปีหรือเว็บไซต์ของบริษัทฯ และเปิดช่องทางรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน เพื่อให้สามารถรายงานการ ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนเข้ามาที่บริษัทฯ ได้ ตามช่องทางที่ระบุด้านล่างนี้

5. ช่องทางการสื่อสาร

ร้องเรียนได้โดยตรงเป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านระบบ E-mail หรือส่งจดหมายมายังคณะกรรมการตรวจสอบของ บริษัทฯ

ข้อ 33.2 เปิดเผยแพร่กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

เอกสารอ้างอิง 1 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) (8/9)

CIVIL ENGINEERING

1 ทางไปรษณีย์

- ถึง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 68/12 อาคาร ซีอีซี ชั้น 7 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

2 ทางอีเมล

- info@civilengineering.co.th

3 ทางเว็บไซต์

- <https://www.civilengineering.co.th/th>

4 โทรศัพท์

- 0-2589-8888-9 โทรสาร : 0-2589-8886-7

6. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

บริษัทฯ ตระหนักว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการ ละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามพันธะสัญญา โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็น ประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ฯ รวมถึงมีการกำหนด มาตรการ การบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ ของการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ

หากมีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัท ฯ มีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมี มาตรการในการลงโทษและการเยียวยา ดังนี้

รูปแบบการลงโทษ

ไม่รุนแรง	}	<ul style="list-style-type: none"> • การตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร • การให้พักงาน • ตัดหรือระงับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี • การพิจารณาไม่ปรับค่าจ้าง
รุนแรง		<ul style="list-style-type: none"> • การให้ออก • การไล่ออก

ข้อ 33.2 เปิดเผยกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

เอกสารอ้างอิง 1 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) (9/9)

CIVIL ENGINEERING

รูปแบบการเยียวยา

1. การชดเชยในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น การจ่ายเงินชดเชยความเสียหายให้แก่ผู้เสียหาย ซึ่งจะต้องจ่ายเป็นจำนวนเท่าใดหรือกรณีใดบ้าง ขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองทั้งสองฝ่ายและเป็นไปตามระเบียบมาตรฐานของบริษัท
2. การชดเชยในรูปแบบที่มีใช้ตัวเงิน เช่น การขอโทษ การให้ความช่วยเหลือหลังเกิดเหตุการณ์อันเลวร้าย เช่น การบำบัดฟื้นฟูสภาพจิตใจของผู้เสียหาย การหยุดดำเนินการเพื่อจัดให้มีการควบคุมความเสียหาย เป็นต้น

ทั้งนี้การเยียวยารูปแบบดังกล่าว ต้องผ่านขั้นตอนการปรึกษาหารือเพื่อหาทางไกล่เกลี่ย การให้ข้อมูลแจ้งเตือนถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคคลหรือชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีแนวทางแก้ไขหรือบรรเทาทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนดังกล่าว โดยบริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบเข้ามามีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองอย่างเต็มที่ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เสียหายหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ สามารถเข้าถึงกระบวนการเยียวยาและจะได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 33.3 เปิดเผยประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชนในองค์กรที่มาจากกระบวนการ HRDD ในข้อ 2)

จากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัทแล้ว บริษัทฯ มีประเด็นความเสี่ยงในเรื่องสิทธิมนุษยชน อันเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของบริษัท ดังนี้

1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
2. การจัดให้มีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของแรงงาน
3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน

บริษัทฯ ได้เปิดเผยข้อมูลข้างต้นไว้ในรายงานประจำปี 56-1 One Report ประจำปี 2567 หน้า 53 เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (อ้างอิง 1)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ดำเนินการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ ได้แก่ มูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็ก เพื่อให้คำปรึกษาเชิงวิชาการด้านสังคม และอยู่ระหว่างการพิจารณาเข้าร่วม โครงการ Building Social Impact Initiative (BSI Initiative) ในปี 2568 อันเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างผลลัพธ์ทางสังคมที่ยั่งยืน โดย ข้อมูลการดำเนินงานดังกล่าวได้รับการเผยแพร่ผ่านสื่อสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงรายละเอียดของโครงการได้อย่างโปร่งใส โดยสามารถดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.kaohoon.com/pr/730597> (รายละเอียดตามเอกสารอ้างอิง 2)

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับพันธมิตรทุกภาคส่วน เพื่อสร้างผลกระทบทางบวกต่อสังคมอย่างยั่งยืน.

ข้อ 33.3 เปิดเผยประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชนในองค์กรที่มาจากกระบวนการ HRDD ในข้อ 2)

เอกสารอ้างอิง 1 การเปิดเผยความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในรายงาน 56-1 One report ปี 2567 หน้า 53

53

รายงานประจำปี 2567

5.2 ความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Human Right)

ผลกระทบทางธุรกิจ (Business Impact)

การยอมรับความแตกต่างและเคารพในสิทธิของผู้อื่นเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งหากไม่ได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อธุรกิจได้ บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน อาทิ การส่งเสริมความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ การบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคาม

แนวทางจัดการความเสี่ยง (Mitigation Plan)

บริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ตามหลักมาตรฐานสากล ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงข้อกำหนดกฎหมายในทุกประเทศที่ประกอบธุรกิจ โดยบริษัทฯ ดำเนินกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน อย่างต่อเนื่อง และประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบอย่างทั่วถึง

เพื่อให้กระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสูงสุดจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน หรือ Human Rights Due Diligence (HRDD) ทำหน้าที่ทบทวนนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมถึงผลักดันผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน และความปลอดภัย อาชีวอนามัย ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมทั้งภายในองค์กร และตลอดห่วงโซ่อุปทาน

(6.) ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)

บริษัทฯ มีการทบทวนประเด็นและแนวโน้มที่อาจเป็นความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเป็นประเด็นหรือความเสี่ยงใหม่เป็นประจำทุกปี เพื่อมุ่งหามาตรการและแนวทางการจัดการในการรองรับความเสี่ยงดังกล่าว พร้อมทั้งสามารถตอบสนองต่อความเสี่ยงนั้นได้อย่างทันก่วงที่ โดยในปี 2567 มีประเด็นความเสี่ยงเกิดใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ ดังนี้

6.1 ความเสี่ยงจากเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ผลกระทบทางธุรกิจ (Business Impact)

เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) กำลังเปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจอย่างรวดเร็ว และได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการดำเนินชีวิตประจำวัน รูปแบบการดำเนินธุรกิจ การแข่งขันในตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เข้าสู่การแข่งขันและขับเคลื่อนธุรกิจด้วย “นวัตกรรม” อาทิ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการก่อสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในระยะยาวการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินธุรกิจก่อสร้างแบบเดิม หากบริษัทฯ ไม่สามารถตามทันเทคโนโลยีดังกล่าว อาจสูญเสียความสามารถในการแข่งขันต่อคู่แข่งอื่น รวมทั้งอาจเป็นโอกาสในการสร้างธุรกิจใหม่ ๆ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร อีกทั้ง การเติบโตและความก้าวหน้าของเทคโนโลยียังอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงาน และทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงาน ซึ่งทำให้ธุรกิจต้องปรับตัวและปรับโครงสร้างองค์กร

แนวทางจัดการความเสี่ยง (Mitigation Plan)

บริษัทฯ เชื่อว่าธุรกิจที่ปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ได้อย่างทันก่วงที่ จะสามารถเติบโตและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงได้มีมาตรการทบทวนแผนกลยุทธ์องค์กรประจำปีอย่างสม่ำเสมอเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ รวมทั้งจัดทำกลยุทธ์การเตรียมความพร้อมด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Digital and AI Transformation) ทั้งในเรื่องของการวางแผนงาน การติดตามการปฏิบัติตามแผนงาน การพัฒนา ระบบงาน เทคโนโลยี และบุคลากร เป็นต้น

บริษัทฯ ได้เตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างจริงจัง โดยเริ่มจากการสำรวจผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อธุรกิจของตนเอง จากนั้นจึงกำหนดแนวทางการรับมือที่เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ โดยมีการลงทุนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและ AI สำหรับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อให้ธุรกิจสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการก่อสร้าง

ข้อ 33.3 เปิดเผยประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชนในองค์กรที่มาจากกระบวนการ HRDD ในข้อ 2)

เอกสารอ้างอิง 2: โครงการ Building Social Impact Initiative (BSI Initiative)



CIVIL-มูลนิธิบ้านเด็ก ลงนาม BSI ยกระดับคุณภาพชีวิตชุมชนมีประสิทธิภาพ-ยั่งยืน

ข่าวหุ้นธุรกิจออนไลน์ ใช้กับบนเว็บไซต์เพื่อนำเสนอประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้กับผู้ใช้งานทุกท่าน ยอมรับ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ในพื้นที่ก่อสร้าง ดอกย้ำค่านิยมองค์กรในการเห็นคุณค่าการอยู่ร่วมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

• 3 ก.พ. 2568

นายปิยะดิษฐ์ วัชรศิริสุข ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) หรือ CIVIL ผู้นำบริษัทก่อสร้างครบวงจรชั้นนำของไทย เปิดเผยว่า ในฐานะที่ CIVIL เป็นผู้นำอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรมและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชน ผ่านงานโครงการก่อสร้างที่ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน บุคลากร รวมถึงแรงงานก่อสร้างที่ถือเป็นฟันเฟืองสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของบริษัท

ทั้งนี้ บริษัทได้ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการสนับสนุนคณะปฏิบัติการสร้างเสริมผลลัพธ์ที่ดีทางสังคม (BSI – Building Social Impact Initiative) ร่วมกับมูลนิธิเครือข่ายพัฒนาบ้านเด็ก โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความเข้าใจในขอบเขตการทำงานร่วมกันระหว่างบริษัทกับมูลนิธิ ในการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่และการเข้าถึงบริการของเด็ก และ ครอบครัวแรงงานก่อสร้างในพื้นที่ภาคใต้ ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีมาตรฐาน, ด้านสวัสดิการและการเข้าถึงบริการต่าง ๆ, ด้านการพัฒนาสุขภาพพื้นฐาน และ ด้านการสนับสนุนทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ผ่านการดำเนินกิจการและกิจกรรมที่คำนึงถึงเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรภายในบริษัท

“จากการศึกษากรอบการดำเนินงานของ BSI ที่สะท้อนถึงแนวทางในการพัฒนาสังคมอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรของ CIVIL ในด้านการให้ความสำคัญต่อคุณค่าของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทุกภาคส่วน โดยมุ่งเน้นการเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐาน และ ความไว้วางใจกันและกัน เพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน จึงทำให้บริษัทต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนโครงการดังกล่าว ร่วมกับบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมที่มีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาประเทศไปพร้อมกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน” นายปิยะดิษฐ์ กล่าวเพิ่มเติม



ข้อ 33.5 เปิดเผยเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

ในปี 2567 บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ไม่มีรายงานหรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นภายในองค์กร

อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้เตรียมความพร้อมโดยจัดให้มีกลไกในการบริหารจัดการกรณีเกิดเหตุละเมิดสิทธิมนุษยชนไว้ล่วงหน้า ตามแนวทางที่กำหนดไว้ใน แนวปฏิบัติการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ซึ่งครอบคลุมถึง:

- การจัดตั้ง ช่องทางติดต่อสื่อสาร สำหรับรับข้อร้องเรียนหรือแจ้งเหตุ
- กระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง
- แนวทางการแก้ไขอย่างถูกต้อง
- การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม (รายละเอียดตามเอกสารอ้างอิง 1)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบเชิงรุก โดยจัดให้มีการสุ่มสัมภาษณ์พนักงาน เพื่อประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร โดยในปี 2567 ได้สุ่มสัมภาษณ์พนักงานจากหลากหลายหน่วยงานรวมทั้งสิ้น 8 คน เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น (รายละเอียดตามเอกสารอ้างอิง 2 และ 3)

ข้อ 33.5 เปิดเผยเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

เอกสารอ้างอิง 1: ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และการแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา ตามแนวปฏิบัติการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (1/2)


CIVIL ENGINEERING


- | | |
|---|--------------------|
| 1 | ทางไปรษณีย์ |
| <ul style="list-style-type: none"> ถึง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) เลขที่ 68/12 อาคาร ซีอีซี ชั้น 7 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 | |
| 2 | ทางอีเมล |
| <ul style="list-style-type: none"> info@civilengineering.co.th | |
| 3 | ทางเว็บไซต์ |
| <ul style="list-style-type: none"> https://www.civilengineering.co.th/th | |
| 4 | โทรศัพท์ |
| <ul style="list-style-type: none"> 0-2589-8888-9 โทรสาร : 0-2589-8886-7 | |

6. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

บริษัทฯ ตระหนักว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามพันธะสัญญา โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงมีการกำหนด มาตรการ การบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ ของการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ

หากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีมาตรการในการลงโทษและการเยียวยา ดังนี้

รูปแบบการลงโทษ

- | | | |
|-----------|---|---|
| ไม่รุนแรง | } | <ul style="list-style-type: none"> การดักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร การให้พักงาน ตัดหรือระงับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี การพิจารณาไม่ปรับค่าจ้าง |
| รุนแรง | | <ul style="list-style-type: none"> การให้ออก การไล่ออก |

- ข้อ 33.5 เปิดเผยเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา
- เอกสารอ้างอิง 1:** ช่องทางการติดต่อสื่อสาร และการแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา ตามแนวปฏิบัติการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (2/2)

 CIVIL ENGINEERING

รูปแบบการเยียวยา

1. การชดเชยในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น การจ่ายเงินชดเชยความเสียหายให้แก่ผู้เสียหาย ซึ่งจะต้องจ่ายเป็นจำนวนเท่าใดหรือกรณีใดบ้าง ขึ้นอยู่กับการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายและเป็นไปตามระเบียบมาตรการของบริษัท
2. การชดเชยในรูปแบบที่มีใช่ตัวเงิน เช่น การขอโทษ การให้ความช่วยเหลือหลังเกิดเหตุการณ์อันเลวร้าย เช่น การบำบัดฟื้นฟูสภาพจิตใจของผู้เสียหาย การหยุดดำเนินการเพื่อจัดให้มีการควบคุมความเสียหาย เป็นต้น

ทั้งนี้การเยียวยาในรูปแบบดังกล่าว ต้องผ่านขั้นตอนการปรึกษาหารือเพื่อหาทางไกล่เกลี่ย การให้ข้อมูลแจ้งเตือนถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคคลหรือชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีแนวทางแก้ไขหรือบรรเทาทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนดังกล่าว โดยบริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบเข้ามามีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองอย่างเต็มที่ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เสียหายหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ สามารถเข้าถึงกระบวนการเยียวยาและจะได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 33.5 เปิดเผยเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา
เอกสารอ้างอิง 2 : แนวคำถามสัมภาษณ์ประเด็นจรรยาบรรณธุรกิจ และ HRDD

แนวคำถามสัมภาษณ์เพื่อทำความเข้าใจประเด็น HRDD ในองค์กร

1. แนะนำตัว ตำแหน่ง/แผนก และระยะเวลาที่ทำงานในซีวิล
2. คุณรับทราบเกี่ยวกับ พรบ.แรงงานสัมพันธ์ มากน้อยแค่ไหน? ทราบเกี่ยวกับสิทธิในการเรียกร้องตามกฎหมายหรือไม่? องค์กรมีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องนี้หรือไม่
3. เรามีการดูแลเรื่องสิทธิมนุษยชนของคุณค่าหรือไม่? อย่างไร?
4. เรามีปัญหาเรื่องแรงงานบังคับในองค์กรหรือไม่? เรามีการบังคับให้ทำ OT หรือไม่?
5. เรามีแรงงานต่างด้าว หรือแรงงานเด็ก หรือไม่? คุณค่าของเรามีหรือไม่? หากมีเรามีมาตรการดูแลอย่างไร
6. คุณทราบหรือไม่ว่าบริษัทมีคณะกรรมการสวัสดิการ?
7. คุณคิดว่าสวัสดิการของบริษัทตอบโจทย์การใช้ชีวิตของคุณหรือไม่? มีสวัสดิการใดที่ต้องการปรับปรุงหรือไม่?
8. คุณคิดว่าการเลือกปฏิบัติในองค์กรหรือไม่? อย่างไร?
9. คุณคิดว่าองค์กรมีการจัดการด้านความปลอดภัยหรือไม่? อย่างไร? มีประเด็นอะไรที่ควรปรับปรุงหรือไม่?
10. หากคุณต้องการส่งเรื่องร้องเรียน ไม่ว่าจะเรื่องการถูกละเมิดสิทธิ หรือเหตุทุจริต คุณ จะแจ้งให้บริษัททราบหรือไม่? คุณทราบช่องทางการแจ้งหรือไม่?
11. ประเด็นอื่นๆ ที่อยากจะเสริม

กลุ่มเป้าหมายในการสอบถาม (10 คน)

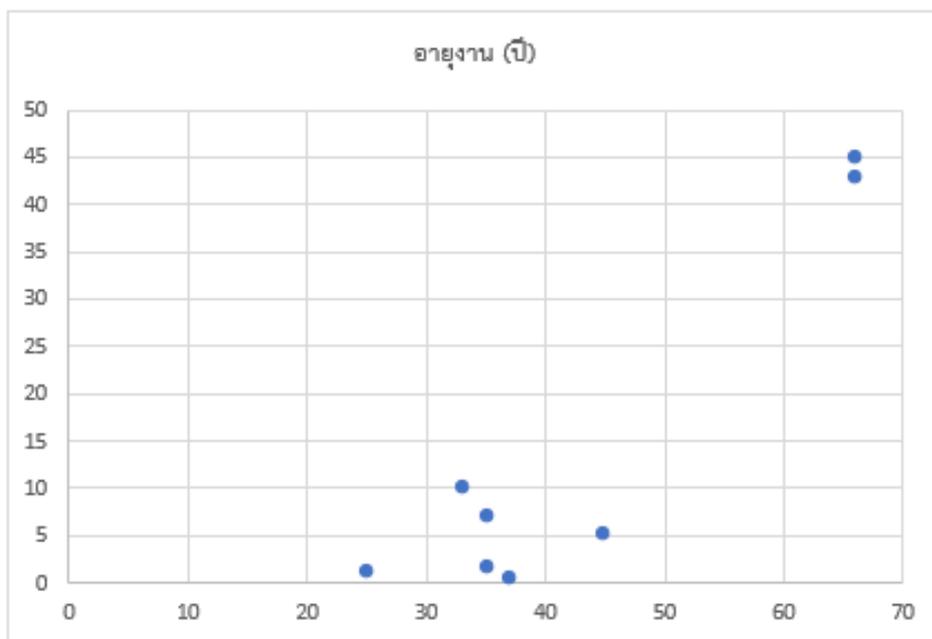
1. ระดับหัวหน้า หรือบริหารแผนกวิศวะ จำนวน 1 คน
2. หัวหน้าโครงการ หรือวิศวะโครงการ จำนวน 2 คน
3. |แผนกเครื่องจักรและโรงงาน จำนวน 1 คน
4. แผนก HR จำนวน 1 คน
5. แผนก จป. จำนวน 1 คน
6. พนักงานที่อายุงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
7. พนักงานที่อายุงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 1 คน

- ข้อ 33.5 เปิดเผยเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา
 เอกสารอ้างอิง 3 : ตัวอย่างสรุปผลการสัมภาษณ์ประเด็นจรรยาบรรณธุรกิจ และ HRDD
 (1/2)

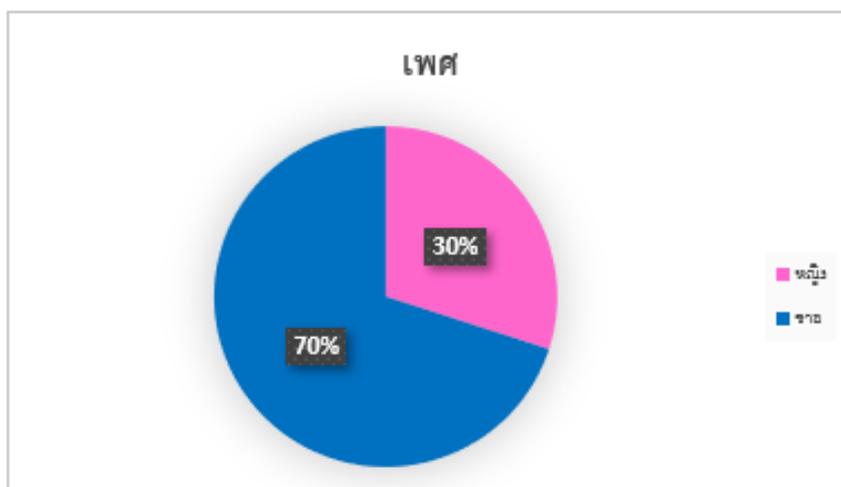
สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 8 คน (ณ วันที่ 11 พ.ย. 67)

สัดส่วนอายุ vs อายุงาน (ปี)



สัดส่วนเพศ



ข้อ 33.5 เปิดเผยเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา
เอกสารอ้างอิง 3 : ตัวอย่างสรุปผลการสัมภาษณ์ประเด็นจรรยาบรรณธุรกิจ และ HRDD
(2/2)

แผนก

1. วิศวะโครงการ
2. วิศวะ Project control
3. HR
4. บัญชี
5. จป. โครงการ
6. ผู้บริหาร
7. จัดซื้อ
8. กฎหมาย

สรุปประเด็นการสัมภาษณ์

จากการพูดคุยกับผู้ถูกสัมภาษณ์มีประเด็นที่เห็นตรงกันอยู่ดังนี้

1. สิทธิแรงงาน
 - มีการดูแลพนักงานตามสิทธิขั้นพื้นฐานได้ดีแม้ว่าจะเป็นช่วงที่บริษัทมีวิกฤต เช่น การจ่ายเงินเดือนที่ตรงเวลาและเป็นธรรม การจัดหาสวัสดิการต่างๆ ให้ ฯลฯ
 - การดูแลครอบคลุมไปยัง sub-contract โดยหากเกิดกรณีที่นายจ้างมีปัญหาการจ่ายเงินไม่ตรง ซีวิล ก็จะเข้าไปสนับสนุนในเรื่องการเจรจาเพื่อเรียกร้องสิทธิให้กับลูกจ้างอย่างเหมาะสม
 - การมีติดตามควบคุมเรื่องแรงงานต่างด้าวของ sub-contract และดูแลความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม แต่ยังคงตรวจสอบเรื่อง work permit ให้เข้มงวดมากขึ้น โดยตามนโยบายของบริษัทมีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง แต่จะเกิดช่องโหว่เรื่องการเปลี่ยนตัวลูกจ้างระหว่างโครงการ
 - สั่งห้ามเด็กเข้าพื้นที่อย่างเด็ดขาด แม้จะยังมีพบเห็นบ้างเป็นบางครั้ง แต่มีการกำชับดูแลที่เข้มงวด ไม่ให้แรงงานพาเด็กเข้าพื้นที่เนื่องจากเหตุผลด้านความปลอดภัย
2. ความปลอดภัย
 - ปัจจุบันบริษัทได้จัดหาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประจำอยู่ในแต่ละโครงการ ทำให้มีการควบคุมและให้ความรู้เรื่องการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง