



## การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม ให้ความสำคัญในการดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน โดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยง ที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

โดยมีจุดประสงค์ เพื่อระบุงการป้องกันเหตุที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้ง บรรเทาและพิจารณาถึงวิธีที่บริษัทฯ บริหารจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

### 1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับ สิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน 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"](https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/20230612-civil-human-rights-policy-th.pdf)

รวมถึงบริษัทฯ ได้ดำเนินงานให้พันธมิตรทางธุรกิจตอบแบบสอบถามด้านความยั่งยืนของคุณค่า โดยมีประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมหัวข้อด้านสิทธิมนุษยชนไว้ด้วยเพื่อให้พันธมิตรทางธุรกิจเกิด ความตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ



**2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ**

บริษัทฯ ได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจมีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้น จากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอก อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือ ทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ฯ ตลอดห่วงโซ่ อุปทาน 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

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



**สิทธิแรงงาน**

- อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในบริษัทฯ สถานที่แหล่งดำเนินงานและแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด
- การไม่เลือกปฏิบัติ คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่ใช่เกณฑ์ ชชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็น ทักษะการเมือง หรืออื่นๆ มาใช้ในการเลือกปฏิบัติ
- เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง คือ พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม
- แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ คือ บริษัทจะไม่มีการดำเนินการใช้แรงงานบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็ก รวมไปถึงการค้ามนุษย์
- การจัดให้มีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม คือ บริษัทดำเนินการให้พนักงานเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ ของรัฐตามกฎหมายและตามความเหมาะสม และอาจจัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

**สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม**

- มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การปลดทอนรายได้ของคนในชุมชนจากการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
- 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



### สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- การซื้อที่ดิน คือ การประเมินผลกระทบก่อนการเข้าไปดำเนินงานของบริษัทฯ ว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเรื่องสิทธิมนุษยชน

### 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



ขั้นตอนที่ 2 : การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking)

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

ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และ เกณฑ์ระดับผลกระทบและความเป็นไปได้

Magnitude (ความรุนแรงของผลกระทบ)	5	Yellow	Orange	Red	Red	Red	<table border="1"> <tr><td>5</td><td>ระดับความเสี่ยงสูงมาก</td></tr> <tr><td>4</td><td>ระดับความเสี่ยงสูง</td></tr> <tr><td>3</td><td>ระดับความเสี่ยงปานกลาง</td></tr> <tr><td>2</td><td>ระดับความเสี่ยงต่ำ</td></tr> <tr><td>1</td><td>ระดับความเสี่ยงต่ำมาก</td></tr> </table>	5	ระดับความเสี่ยงสูงมาก	4	ระดับความเสี่ยงสูง	3	ระดับความเสี่ยงปานกลาง	2	ระดับความเสี่ยงต่ำ	1	ระดับความเสี่ยงต่ำมาก
	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	5											
		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	<table border="1"> <tr><td>5</td><td>ระดับความเสี่ยงสูงมาก</td></tr> <tr><td>4</td><td>ระดับความเสี่ยงสูง</td></tr> <tr><td>3</td><td>ระดับความเสี่ยงปานกลาง</td></tr> <tr><td>2</td><td>ระดับความเสี่ยงต่ำ</td></tr> <tr><td>1</td><td>ระดับความเสี่ยงต่ำมาก</td></tr> </table>	5	ระดับความเสี่ยงสูงมาก	4	ระดับความเสี่ยงสูง	3	ระดับความเสี่ยงปานกลาง	2	ระดับความเสี่ยงต่ำ	1	ระดับความเสี่ยงต่ำมาก
	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	5											
		Likelihoods (ความเป็นไปได้ที่จะเกิด)															



### ขั้นตอนที่ 3 : การจัดการความเสี่ยง (Risk Management)

จากการจัดลำดับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้ง 3 ประเด็น บริษัทฯ ได้นำมาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข ดังนี้

#### ประเด็นความเสี่ยง

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

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

2. การจัดทำมีสวัสดิการและหลักประกันทางสังคมของแรงงาน ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น คือ การขาดการเข้าถึงสวัสดิการตามกฎหมายของแรงงานอันเนื่องมาจากความไม่รู้ และสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้ยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การลดผลกระทบและการแก้ไข

- จัดหาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเพื่อให้คำปรึกษาและพัฒนาด้านการพัฒนาสวัสดิการให้กับแรงงาน และสนับสนุนการสื่อสารในหลากหลายภาษาตามความต้องการของแรงงาน
- อบรมให้ความรู้พนักงานและแรงงาน เรื่อง สวัสดิการตามกฎหมายและสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้เพิ่มเติม
- มีช่องทางในการรับเรื่อง และรวบรวมข้อเสนอด้านการพัฒนาสวัสดิการของพนักงานและแรงงาน

3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น คือ การเกิดอุบัติเหตุจากพื้นที่โครงการก่อสร้างซึ่งเป็นพื้นที่ใช้งานร่วมระหว่างโครงการและชุมชน เช่น ชี้นส่วนก่อสร้างร่วงหล่น อุปกรณ์กีดขวางการจราจร เป็นต้น การลดผลกระทบและการแก้ไข



- มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชน และดำเนินการแก้ไขป้องกันเพื่อลดความเสี่ยง
- จัดหาอุปกรณ์ป้องกันให้ครบ เช่น แบรีเออร์กั้นเขตพื้นที่ก่อสร้าง ตาข่ายป้องกันของตก เป็นต้น
- มีการตรวจสอบพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และรีบแก้ไขเพื่อตรวจพบความเสี่ยง
- มีระบบการรับเรื่อง ร้องเรียนจากชุมชน และรีบดำเนินการแก้ไขเพื่อป้องกันและลดทอนความเสี่ยงต่อชุมชน

#### 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



1

## ทางไปรษณีย์

- ถึง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท ซิวิลเอนจิเนียริง 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 ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการ ละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามพันธสัญญา โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็น ประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ฯ รวมถึงมีการกำหนด มาตรการ การบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ ของการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ

หากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัท ฯ มีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมี มาตรการในการลงโทษและการเยียวยาดังนี้

### รูปแบบการลงโทษ

ไม่รุนแรง

- การตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร
- การให้พักงาน
- ตัดหรือระงับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี
- การพิจารณาไม่ปรับค่าจ้าง

รุนแรง

- การให้ออก
- การไล่ออก



## รูปแบบการเยียวยา

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

ทั้งนี้การเยียวยาในรูปแบบดังกล่าว ต้องผ่านขั้นตอนการปรึกษาหารือเพื่อหาทางไกล่เกลี่ย การให้ข้อมูลแจ้งเตือนถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคคลหรือชุมชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีแนวทางแก้ไขหรือบรรเทาทุกข์ที่อาจเกิดขึ้นจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนดังกล่าว โดยบริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบเข้ามามีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองอย่างเต็มที่ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เสียหายหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ สามารถเข้าถึงกระบวนการเยียวยาและจะได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ