



ประกาศบริษัท

เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

กลุ่มบริษัท ที.เค.เอส. ฉบับที่ TKSG 019/2566

กลุ่มบริษัท ที.เค.เอส. มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณกลุ่มบริษัทฯ ในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้นกลุ่มบริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการจึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ (Direct Activity) รวมถึงคู่ธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ(Business Partner in Business Value Chain) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture)

ขอบเขตการดำเนินการ

กลุ่มบริษัท ที.เค.เอส. พิจารณานำนโยบายสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของบริษัทฯ ในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน หรือแรงงาน ห่วงโซ่อุปทาน ชุมชนและสังคม

นอกจากนี้ บริษัทฯ มีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้บริษัทร่วมทุน หุ้นส่วนธุรกิจ คู่ค้าและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ดำเนินงานบนพื้นฐานของหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยนำนโยบายฉบับนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม

นิยามศัพท์ที่ใช้กับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

กลุ่มบริษัท ที.เค.เอส. หมายถึง บริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน), บริษัท ที.เค.เอส.สยามเพรส แมเนจเม้นท์ จำกัด, บริษัท โกลฟ์ จำกัด และ บริษัท ไทยบริติช ดีโพลด์ จำกัด

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิตามธรรมชาติเป็นสิทธิประจำตัวของมนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ สีดผิว เพศ ภาษา ศาสนา การศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม สถานะทาง สังคม ทรัพย์สิน หรือสถานะถิ่นที่อยู่ ความคิดเห็นทางการเมือง หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายหรือพันธะสัญญาที่ผูกพัน นอกจากนี้ทุกคนยังมีความเสมอภาค เสรีภาพ และมีสิทธิได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน มีสิทธิในอิสระในการแสดงความคิดเห็นการแสดงออก รวมทั้งสิทธิในการทำงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อความเป็นอยู่สำหรับตนเองอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่ แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย




Certified by





การล่วงละเมิด (Harassment) หมายถึง การแสดงความเห็น หรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา หรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศ อาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มขู่ รังแก เป็นต้น ในขณะที่การล่วงละเมิดทางเพศจะมี องค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) หมายถึง บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิ และประโยชน์ของตน เนื่องจาก ขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่น ๆ และมีความเสี่ยง ต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ขนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความ หลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) แรงงานของคู่ธุรกิจ คู่ธุรกิจ และชุมชน เป็นต้น

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานกลุ่มบริษัท ที.เค.เอส. ทุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามกฎหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยรวมถึง

- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
- การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และทำการสนับสนุนอื่นใด แก่คู่ธุรกิจ ในห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้

แนวปฏิบัติของนโยบายสิทธิมนุษยชน

1. บริษัทฯ ปฏิเสธการจ้างแรงงานเด็กโดยกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอายุในการจ้างแรงงานตามข้อบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด
2. บริษัทฯ ส่งเสริมการจ้างงานอย่างเป็นธรรม โดยปฏิบัติกับพนักงานและลูกจ้างทุกคน อย่างเป็นธรรมและโปร่งใสในทุกสถานที่ปฏิบัติงาน การจ้างงานจะระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่าย มีการกำหนดอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ ระยะเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด วันลา วันหยุดและสิทธิประโยชน์อื่นใดไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนด ตลอดจนให้การคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดาของพนักงานหรือลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ให้สิทธิในการลาคลอด รวมทั้ง ระยะเวลาหลังคลอดบุตรและจัดให้ค่าจ้างและ/หรือผลตอบแทนในช่วงการลาคลอดไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมทั้ง คุ้มครองสิทธิการกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมเมื่อสิ้นสุดการลาคลอด
3. บริษัทฯ ไม่ยอมรับการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานแก่พนักงาน และลูกจ้างจะ พิจารณาจากความสามารถของบุคคลและเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย บริษัทฯ ไม่ยอมรับการบังคับใช้แรงงาน แรงงานจาก นักโทษ แรงงานทาส และแรงงานในรูปแบบอื่นๆ ที่เป็นการบังคับเพื่อแสวงหาประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งในการดำเนินงาน และในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ
4. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมใดๆ ตามความสมัครใจ การแสดงความคิดเห็น และแสดงออกใดๆ ที่ไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย และศีลธรรมอันดี



APL
Certified by





5. บริษัทฯ ส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในบุคคลและทรัพย์สินของบริษัทฯ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ รวมถึงกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และห่วงโซ่ อุปทานเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย มีมาตรการและระบบการป้องกันและเฝ้าระวัง ความเสี่ยงต่อความปลอดภัยโดยให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และข้อบังคับด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ
6. บริษัทฯ ต่อด้านการค้ามนุษย์และการข่มขู่คุกคาม โดยไม่ดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การค้ามนุษย์และการข่มขู่คุกคาม การล่วงละเมิด หรือการใช้ความรุนแรงใดๆ การล้อเลียนหรือการแสดง ความเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของผู้อื่นในลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา การคุกคามทางเพศที่แสดงออกทาง พฤติกรรมและวาจา รวมถึงลักษณะที่สื่อถึงการล่วงละเมิดทางเพศ หรือทำให้บุคคลหนึ่งเกิดความอับอายทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ อันถือเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
7. บริษัทฯ เคารพสิทธิของชนพื้นเมือง และขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นในทุกพื้นที่ที่ประกอบกิจการ โดยจะยอมรับ คุ่มครอง และส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีของชนพื้นเมือง มรดกทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรม สิทธิดั้งเดิม รวมทั้งมรดกทางวัฒนธรรมของชนพื้นเมือง
8. บริษัทฯ จะพัฒนาระบบและกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ภายในบริษัทฯ และกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และห่วงโซ่อุปทาน เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ประเมินผลกระทบ และกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบ รวมทั้งมาตรการเยียวยาและกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม หรือมีความชอบธรรม หรือได้รับการยอมรับทั่วไป นอกจากนี้ยังจะจัดให้มีการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิ มนุษยชน และการรายงานและเปิดเผยข้อมูลอย่างสม่ำเสมอด้วย
9. บริษัทฯ เปิดรับเรื่องร้องเรียนหรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ทั้งที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัทฯ กิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และ/หรือห่วงโซ่อุปทาน ผ่านช่องทาง การร้องเรียนตาม นโยบายการแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนและมาตรการคุ้มครอง และจะให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่ร้องเรียนหรือ รายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ตามมาตรการคุ้มครองที่ระบุในจรรยาบรรณบริษัทฯ
10. บริษัทฯ จะปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการสอดส่องดูแล ไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน อีกทั้งจะสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนแก่ คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
11. บริษัทฯ จะดำเนินการทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชน เป็นประจำทุกปีหรือเมื่อมีเหตุการณ์สำคัญ เพื่อให้นโยบายมีความสอดคล้องกับหลักกฎหมาย หลักปฏิบัติสากล และ/หรือสภาพแวดล้อมทางธุรกิจอยู่เสมอ
12. บุคคลที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัทฯ และนโยบายฉบับนี้ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบของบริษัทฯ และหากการกระทำนั้นเข้าข่ายเป็นความผิดทางกฎหมายอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 3 พฤษภาคม 2566

นายจตุพันธ์ มงคลสุธี

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

