

## การเคารพสิทธิมนุษยชน (Human Rights)



- ผู้มีส่วนได้เสีย
  - ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และนักวิเคราะห์ มีบทบาทสำคัญในการการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของบริษัท นอกจากนี้ ผู้ถือหุ้นยังมีสิทธิในการเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในประเด็นสำคัญต่าง ๆ โดยผู้ถือหุ้นทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจในการลงทุน
  - พนักงาน เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนวาระต่างๆ ของบริษัท ดังนั้นบริษัทจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร ที่จะส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล ในการสร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติทุกประเภท
  - ลูกค้า จะต้องถูกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมด้วยมาตรฐานการบริการที่เป็นเลิศ รักษาความลับของลูกค้าอย่างเคร่งครัด ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน รวมถึงการมีกระบวนการรับฟังและแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว
  - คู่ค้าและผู้รับเหมา มีส่วนสำคัญในการจัดหาวัสดุและแรงงาน เพื่อให้บริษัทดำเนินงานได้อย่างราบรื่น ดังนั้นบริษัทจึงยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและการแข่งขันที่เป็นธรรม มุ่งเน้นกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส คำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน มีการจัดทำสัญญาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่ค้า
  - ชุมชนและสังคม เนื่องจากการดำเนินงานของบริษัทส่วนมากจะใกล้ชิดชุมชน กล่าวถึงผลกระทบจะมีความรุนแรง หากดำเนินงานผิดพลาด อีกทั้งยังเชื่อมั่นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืน บริษัทจึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการสร้างโอกาสทางการงานให้กับทุกคน

- **ความสำคัญ**

เนื่องจากทุกขั้นตอนการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่ามีกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้อง พนักงานของบริษัท จึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ โดยบริหารจัดการโครงการก่อสร้างและพัฒนาโครงการสาธารณูปโภคที่ได้รับมอบหมายจากลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ผู้รับเหมาเริ่มดำเนินการก่อสร้างตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งมอบคุณค่าให้กับลูกค้า ในขณะเดียวกัน ชุมชนบริเวณพื้นที่ก่อสร้างก็ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานก่อสร้างทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะดูแลสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตลอดกระบวนการดำเนินงาน โดยพนักงานของผู้รับเหมา พันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้า และชุมชน ควรได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรม หากขาดการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม และปล่อยให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทจะได้รับผลกระทบเชิงลบอย่างรุนแรงและเสื่อมเสียชื่อเสียง

- **การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน**

ช.การช่าง มีความมุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งครอบคลุมพนักงาน คู่ธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นต่อภาพลักษณ์และการดำเนินธุรกิจของบริษัท

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท สอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

ในปี 2567 ช.การช่าง ดำเนินการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยเพิ่มรายละเอียดให้มีความครอบคลุมประเด็นการดำเนินงานของพนักงานในระยะเวลาทำงานที่เหมาะสม การไม่ละเมิดสิทธิเด็ก การรวมกลุ่มอย่างเสรีและการเจรจาต่อรองกับนายจ้างของพนักงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบแรงงานของประเทศ

ปัจจุบัน บริษัท ช.การช่าง ยังอยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อประเมินความเสี่ยง ค้นหาแนวทางป้องกัน และวางมาตรการเยียวยาหากเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น

ทั้งนี้ บริษัทกำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อสังคม และยั่งยืนในระยะยาว

### การจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของ ช.การช่าง



 นโยบายสิทธิมนุษยชน: <https://www.ch-karnchang.co.th/storage/downloads/corporate-governance/corporate-governance-policy/ck-human-rights-policy-th.pdf>

#### ○ การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการหรือคณะกรรมการลูกจ้าง ที่เปิดโอกาสให้พนักงานของ ช.การช่าง เข้าร่วม (ร้อยละ 100) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความโปร่งใสและความเข้าใจที่ดีระหว่างพนักงานและบริษัท ทั้งนี้ การจัดตั้งคณะกรรมการดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบกิจการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลเรื่องสวัสดิการของพนักงาน โดยมีการประชุมเป็นประจำทุกปีอย่างน้อย 1 ครั้ง

#### ความรับผิดชอบในการกำกับดูแล

บทบาทสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ได้แก่ การประชุมหารือร่วมกับนายจ้างเพื่อสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ให้คำปรึกษาและเสนอแนะความคิดเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการ

สวัสดิการแรงงาน โดยการประชุมดังกล่าวจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมาย

นอกจากบทบาทการดูแลสวัสดิการแล้ว คณะกรรมการยังเป็นช่องทางสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและบริษัท ช่วยสะท้อนความคิดเห็นของพนักงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมและสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน

#### ○ การประเมินความเสี่ยงและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ช. การช่างอยู่ระหว่างการวางแผนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการกำหนดคณะกรรมการและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามแนวทางของ United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights ที่มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้



1. การกำหนดขอบเขตในการระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง
2. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
3. การบรรเทาความเสี่ยงหรือวางกลไกป้องกัน
4. การติดตามทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
5. กลไกการเยียวยากรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น

ทั้งนี้ เมื่อขั้นตอนการวางแผนแล้วเสร็จ ช.การช่าง มอบหมายให้หน่วยงานฝ่ายบุคคลและฝ่ายความเสี่ยงองค์กร รวมถึงคณะกรรมการด้านความยั่งยืน ร่วมมือกันเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานของ ช.การช่าง รวมถึงดำเนินการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ที่ครอบคลุมผู้ทรงสิทธิ์และกลุ่มเปราะบาง เด็ก (Children) ผู้พิการ (Person with Disabilities) สตรี (Women) ชนกลุ่มน้อย (Minorities) ผู้อพยพ แรงงานที่จ้างผ่านบุคคลที่สาม (Third-party employees) ชนพื้นเมือง (Indigenous People) ชุมชนท้องถิ่น (Local Community) เพศทางเลือก (LGBTQI+) ผู้สูงอายุ (Senior Citizens) และสตรีตั้งครรภ์ (Pregnant Women) ตลอดห่วงโซ่อุปทาน และกำหนดมาตรฐานควบคุมความเสี่ยงระดับสูง

### ○ การแจ้งเบาะแสการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้กำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแสการละเมิดสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนตามหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตัวตนได้ เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยและการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการเยียวยาผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการบรรเทาความเสียหายผ่านกระบวนการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับการดูแลและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมตามมาตรฐานสากล พร้อมทั้งจัดทำมาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ

| ช่องทางการแจ้งเบาะแสการละเมิดสิทธิมนุษยชน                                           |                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | audit_committee@ckplc.com (คณะกรรมการตรวจสอบ)                                                                                         |
|                                                                                     | company_secretary@ckplc.com (เลขานุการบริษัท)                                                                                         |
|                                                                                     | ck.whistleblowing@gmail.com (ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่<br>สายงานทรัพยากรมนุษย์และบริหารทั่วไป)                                      |
|  | บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน)<br>เลขที่ 587 อาคารวิริยะถาวร ถนนสุทธิสารวินิจฉัย แขวงดินแดง<br>เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400 (จดหมาย) |

### ○ การละเมิดสิทธิมนุษยชนในปี 2567

| ตัวชี้วัด                 | หน่วย | ผลการดำเนินงาน 2567 | เป้าหมาย 2567 |
|---------------------------|-------|---------------------|---------------|
| กรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน | กรณี  | 0                   | 0             |

บริษัทได้ดำเนินมาตรการครอบคลุมเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานและความหลากหลายในองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่การป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน การกำหนดหรือลดชั่วโมงการทำงานที่ไม่จำเป็น และให้ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

นอกจากนี้ บริษัทยังส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในที่ทำงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานเพราะเชื้อชาติ ชนชาติพันธุ์ ศาสนา เพศ อายุ เพศสภาพ ความพิการ หรือสัญชาติ บริษัทได้ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและมีโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมในที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอแก่พนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเคารพในความแตกต่าง