

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทหลักทรัพย์ เคจีไอ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

1. บทนำ

บริษัทหลักทรัพย์ เคจีไอ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ด้วยการยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วนตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น บริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมายและดำเนินการด้วยความเคารพและสอดคล้องตามหลักสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (United Nations Universal Declaration of Human Rights - UNDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Right: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization on Fundamental Principles and Rights at Work - ILO) เป็นต้น

ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทจะต้องปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการจึงเห็นสมควรให้จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ขึ้น มีข้อความดังต่อไปนี้

2. นิยาม

ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้

บริษัท	หมายถึง	บริษัทหลักทรัพย์ เคจีไอ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
พนักงาน	หมายถึง	กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท และให้รวมถึง ลูกจ้างตามสัญญาจ้างชั่วคราวด้วย
ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	หมายถึง	ตัวแทนและตัวกลางทางธุรกิจอื่นๆ ซึ่งกระทำการในนามบริษัทและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนคู่ค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. ขอบเขตการใช้บังคับ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้บังคับใช้กับพนักงาน และทุกกิจกรรมของบริษัท นอกจากนี้ บริษัทมุ่งหวังและจะพยายามส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องสนับสนุนและปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชนเช่นกัน

4. นโยบายหลัก

พนักงานต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ ของบุคคลไม่ว่าจะเกี่ยวข้องอยู่ในห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจหรือไม่ ซึ่งรวมถึงและไม่จำกัดเพียงในเรื่องดังต่อไปนี้

4.1 การปฏิบัติต่อทุกคนด้วยด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน รวมถึงหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่เป็น หรืออาจเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้อื่น

- 4.2 การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ การสื่อสารนโยบาย และแนวทางปฏิบัติตามที่กำหนดในนโยบายสิทธิมนุษยชนนี้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

5. แนวทางปฏิบัติ

- 5.1 ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยก เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ สัญชาติ อายุ ความทุพพลภาพ หรือสถานภาพอื่นใด โดยจะนำวิธีปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจในทุกๆ ด้านตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain)
- 5.2 ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยง และเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำใดๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเด็ดขาด (Zero Tolerance Policy) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์
- 5.3 การปฏิบัติต่อกันอย่างมีมนุษยธรรม ปราศจากการใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ การขู่ข่มขู่ทางร่างกาย จิตใจ หรือการข่มเหงด้วยวาจา และจะรักษามาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและมีสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดี
- 5.4 การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ได้ดำเนินธุรกิจโดยปฏิบัติตามกฎหมาย และเคารพหลักสิทธิมนุษยชนที่มีธุรกรรมร่วมกับบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม
- 5.5 สื่อสาร เผยแพร่ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และ/หรือ ให้การสนับสนุนใดๆ แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางต่าง อาทิ Lotus Note Application, เว็บไซต์ของบริษัท www.kgieworld.co.th เป็นต้น เพื่อให้บุคคลดังกล่าวสามารถปฏิบัติ และ/หรือ มีส่วนร่วมปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายสิทธิมนุษยชนนี้
- 5.6 สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร พนักงานจะไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยพนักงานต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชา และ/หรือ บุคคลที่รับผิดชอบทราบในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ และพนักงานต้องให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงดังกล่าว

ทั้งนี้ หากพนักงานมีข้อสงสัย สามารถสอบถามผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบตามช่องทางต่างๆ ที่บริษัทได้กำหนดไว้ได้ทันที

6. การติดตามต่อเนื่อง

- 6.1 บริษัทจะทบทวน พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการระบุประเด็น ประเมินความเสี่ยง รวมถึงผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน และนำไปกำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาลดและป้องกันเหตุที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต รวมถึงมาตรการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมด้วย
- 6.2 บริษัทจะตรวจสอบและติดตามผลการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทตามกระบวนการตรวจสอบของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

7. การแจ้งเบาะแส

- 7.1 ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือ มีหลักฐานว่าพนักงานหรือบุคคลซึ่งกระทำการในนามบริษัทได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท บุคคลดังกล่าวสามารถแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบหรือแจ้งผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแส (Whistle-blowing Policy) ในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ และเมื่อบริษัทได้รับรายงานแล้วจะดำเนินการอย่างจริงจัง
- 7.2 บริษัทจะให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย รวมถึงคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส และ/หรือ บุคคลผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยใช้มาตรการตามที่กำหนดไว้ใน Whistle-blowing Policy ของบริษัท

8. การฝ่าฝืนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

พนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนด และนอกจากนี้ พนักงานอาจจะได้รับโทษทางกฎหมายอื่นๆ หากการกระทำ หรือ งดเว้นการกระทำนั้นเป็นความผิดตามที่กฎหมายกำหนด

ประวัติการแก้ไขเอกสาร

เวอร์ชัน	รายละเอียด	วันที่ประชุมคณะกรรมการ	บังคับใช้วันที่
01	อนุมัตินโยบายโดยที่ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 7/2564	8 ธันวาคม 2564	9 ธันวาคม 2564
01	ทบทวนเอกสารประจำปี 2565 (รับทราบโดยที่ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 7/2565)	7 ธันวาคม 2565	8 ธันวาคม 2565
01	ทบทวนเอกสารประจำปี 2566 (รับทราบโดยที่ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 6/2566)	6 ธันวาคม 2566	7 ธันวาคม 2566
01	ทบทวนเอกสารประจำปี 2567 (รับทราบโดยที่ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 6/2567)	4 ธันวาคม 2567	5 ธันวาคม 2567