

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ฟรอนท์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิอันพึงมีพึงได้ของมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมไทยในด้านการตระหนักรู้ถึงความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนให้ทัดเทียมนานาชาติ

บริษัทจึงมีการวางนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้บังคับภายในองค์กร และเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยบุคลากรทุกระดับของบริษัท รวมถึงบริษัทย่อย จะต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวที่กำหนดขึ้นตามหลักกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายระหว่างประเทศ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กร และเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม จะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

- (1) บุคลากรทุกระดับจะต้องร่วมมือกันและคอยสอดส่องดูแลให้แน่ใจว่าภายในองค์กรจะไม่มี การคุกคามหรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมด้วยเหตุปัจจัยด้านเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ต้นกำเนิดของชาติหรือสังคม ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ลักษณะ หรืออุปนิสัยทางกายภาพ ภาษา ความเห็นทางการเมือง ทรรศนะ หรือสถานะอื่นใด
- (2) สนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยไม่ว่าประเด็นใด ๆ โดยบริษัทจะไม่มี การปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมแก่พนักงานที่ได้แสดงความคิดเห็น พนักงานและคู่ค้าสามารถแสดงความคิดเห็นผ่านกระบวนการที่บริษัทได้มีไว้ให้ โดยมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ทั้งยังมีการสืบสวนสอบสวนอย่างจริงจังเมื่อเกิดการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ
- (3) ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนข้อบังคับของบริษัท ห้ามมิให้มีการลงโทษใดที่รุนแรงเกินขนาดและเข้าข่ายเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน จะไม่มีการลงโทษทางร่างกาย การบังคับข่มเหงทางร่างกายและจิตใจ หรือการละเมิดทางวาจา
- (4) ในทุกโครงการและสถานที่ทำงานของบริษัทจะต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีมนุษยธรรม กล่าวคือ สถานที่ปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานความปลอดภัย มีสุขลักษณะ และสะอาด จัดให้มีน้ำดื่มและห้องน้ำที่สะอาด และเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร มีทางหนีไฟ และอุปกรณ์ความปลอดภัยที่จำเป็นเมื่อเกิดเพลิงไหม้หรือเหตุฉุกเฉินอื่น และมีชุดปฐมพยาบาลฉุกเฉิน มีการเข้าร่วมแผนสถานการณ์ฉุกเฉิน ทั้งเหตุเพลิงไหม้และทางการแพทย์ โดยบุคลากรทุกระดับมีสิทธิในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากรในการทำงานที่บริษัทจัดไว้ให้อย่างเท่าเทียมกัน
- (5) ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อยจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบริษัทจะไม่เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีการตรวจสอบผู้ที่จะเป็นคู่สัญญากับบริษัทหรือผู้ร่วมลงทุนกับบริษัทว่าไม่มีการประกอบธุรกิจที่มีลักษณะเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- (6) ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานต้องเป็นไปอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมกับผู้เข้าสมัครงาน และไม่มีการใช้แรงงานเด็ก หรือการกระทำอันเป็นการบังคับใช้แรงงานไม่ว่ากรณีใด ๆ
- (7) จัดให้มีการระบุ ประเมินความเสี่ยง และบันทึกสถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในรอบปี หรืออัตราการหยุดงาน หรืออัตราการเจ็บป่วยจากการทำงาน เพื่อควบคุมและป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน
- (8) จัดให้มีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับจากบริษัท เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่ม วันหยุดพักผ่อน การจัดกิจกรรมสันทนาการประจำปี เป็นต้น
- (9) จัดให้มีขั้นตอน วิธีการ และกระบวนการยื่นข้อร้องทุกข์ และพิจารณาข้อร้องทุกข์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- (10) กรณีพบการกระทำผิดระเบียบหรือวินัยที่ต้องดำเนินการพิจารณาสอบสวนลงโทษ จะให้แผนกทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายบริหารทำการสอบสวนผู้กระทำผิดทางวินัยเท่านั้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม



บทลงโทษ

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ จะถูกลงโทษทางวินัยตามกฎหมายข้อบังคับของบริษัท และอาจมีความผิดตามกฎหมายหรือข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 พฤษภาคม 2569 เป็นต้นไป

- ศุภวัฒน์ สายเชื้อ -

(นายศุภวัฒน์ สายเชื้อ)
ประธานกรรมการบริษัท