

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล			
	นโยบายเรื่อง : สิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)	เลขที่เอกสาร	POL-BOD_69-002
		วันที่เริ่มใช้	27 ก.พ. 2569
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569	ฉบับที่	8.0
		หน้า	1 / 6

วัตถุประสงค์

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) และกลุ่มบริษัทกันกุล (“กลุ่มบริษัทฯ”) เชื่อว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จและขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน คือการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายฉบับนี้ขึ้นเพื่อสนับสนุนให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย รับทราบและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติที่สอดคล้องตามกฎหมายและหลักการสากลด้านสิทธิมนุษยชน อย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการตระหนักถึงคุณค่าและความเท่าเทียม

ผู้เกี่ยวข้อง

1. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ/หรือ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่ในการกำกับดูแลนโยบายฉบับนี้ว่ามีการนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
2. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม เปิดเผย/สื่อสาร และปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายเรื่อง สิทธิมนุษยชน ฉบับนี้ ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน
3. คู่ค้าทางธุรกิจของบริษัทฯ ผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ต้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้

คำนิยาม

ข้อความหรือคำใด ๆ ที่ใช้ในนโยบายฉบับนี้ ให้มีความหมายดังต่อไปนี้

- “สิทธิมนุษยชน (Human Rights)” หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงได้รับและคุ้มครองให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพียงเพราะความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม รวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในการทำงานและการได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม และสิทธิอื่น ๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัย เป็นต้น
- “การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)” หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระ หรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล			
	นโยบายเรื่อง : สิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)	เลขที่เอกสาร	POL-BOD_69-002
		วันที่เริ่มใช้	27 ก.พ. 2569
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569	ฉบับที่	8.0
		หน้า	2 / 6

หลักเกณฑ์

- คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนชุมชนและสังคมตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการที่แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) รวมถึงกฎหมายสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่มีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตาม โดยรวมถึง
 - 1.1 การปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ
 - 1.2 การสนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และการหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
 - 1.3 สื่อสารและสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ได้แก่ คู่ค้าทางธุรกิจ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) พนักงาน ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม เคารพในสิทธิมนุษยชน และดำเนินธุรกิจตามหลักการที่ระบุไว้ในนโยบายเรื่อง จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics) และจรรยาบรรณทางธุรกิจของคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ของบริษัทฯ รวมทั้งระบุประเด็น การป้องกัน การลดผลกระทบ และการรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ในกรณีที่เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน
 - 1.4 เป็นเพื่อนบ้านที่ดี และเป็นพันธมิตรที่น่าเชื่อถือสำหรับชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่การดำเนินงานแต่ละโครงการโดยให้การสนับสนุนและร่วมดำเนินโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาชุมชน
- แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน
 - 2.1 สนับสนุน ส่งเสริม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกความแตกต่างทั้งทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม รสนิยมทางเพศ ความทุพพลภาพ หรือเรื่องอื่นใดโดยครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อส่งเสริมความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน
 - 2.2 ปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อบังคับระหว่างประเทศและท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานบังคับในทุกรูปแบบ แรงงานเด็กหรือแรงงานที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด แรงงานนักโทษ แรงงานที่ถูกผูกมัด แรงงานขัดหนี้ แรงงานทาส แรงงานทาสที่รวมถึงแรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ
 - 2.3 สนับสนุนการจ้างงานอย่างมีจริยธรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ โดยกระบวนการสรรหาบุคลากรต้องดำเนินไปอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงานทุกคน โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัว รวมถึงการจัดสรรชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องตามกฎหมายและมาตรฐานด้านแรงงาน เพื่อส่งเสริมและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ดูแลและปฏิบัติต่อพนักงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสอย่างเท่าเทียม ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ รวมถึงปลูกฝังทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล			
	นโยบายเรื่อง : สิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)	เลขที่เอกสาร	POL-BOD_69-002
		วันที่เริ่มใช้	27 ก.พ. 2569
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569	ฉบับที่	8.0
		หน้า	3 / 6

- 2.4 ส่งเสริมสิทธิการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ดูแลและคุ้มครองความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมา รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้มีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย โดยถือเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานทุกโครงการ ไม่ให้ส่งผลกระทบกับสิทธิ และความปลอดภัยของผู้อื่น และส่งเสริมให้พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยตั้งเป้าหมายอุบัติเหตุจากการทำงานเป็น “ศูนย์” จัดให้มีมาตรการและแนวทางในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ พัฒนา ปรับปรุง ยกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัยให้เหนือกว่าที่เกณฑ์กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งห้าม ดำเนินการใด ๆ ที่ปราศจากมาตรการควบคุมความปลอดภัยและอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย รวมทั้งจัดให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยที่รองรับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ และเสริมสร้างให้พนักงานมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย ผ่านกิจกรรมกระตุ้นจิตสำนึกและปลูกฝังวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย การปกป้องดูแลรักษา สภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 2.5 ส่งเสริมสิทธิในการสมาคม การรวมตัวโดยสันติ และการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง รวมถึงการรวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ ที่เป็นไปด้วยความสงบ เรียบร้อย ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามกฎหมาย ไม่ขัดต่อหลักจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านลบต่อ เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ วัฒนธรรม วิถีการดำรงชีวิต และเคารพสิทธิเสรีภาพ และการแสดงความ คิดเห็นของคนในชุมชน พร้อมส่งเสริมการจ้างงานและการจัดหาทรัพยากรจากท้องถิ่นอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ครอบคลุมถึงการจ้างงานและสร้างอาชีพให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้โอกาสแก่ชุมชนท้องถิ่นในการเข้าถึงงานที่มี คุณค่าและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาทักษะในท้องถิ่นเพื่อสร้างโอกาสการทำงาน สร้างคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้แก่ชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- 2.6 กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงของคู่ค้าและผู้รับเหมา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้าน แรงงาน เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทฯ กำหนดมาตรการในการติดตาม และเฝ้าระวังการกระทำผิดอย่างใกล้ชิด
- 2.7 ให้ความสำคัญในการรักษาความเป็นส่วนตัว ปกป้องและคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสีย/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด เก็บรักษาข้อมูลความลับ การเปิดเผยข้อมูล และการใช้ประโยชน์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสีย ทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม โดยจัดทำประกาศการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และพัฒนาระบบการจัดการดูแลข้อมูลให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด
- 2.8 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงแผนงานและกลยุทธ์ ติดตาม ทบทวน การปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้
- 2.9 จัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน รวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้มีส่วน ได้เสียที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิ มนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล			
	นโยบายเรื่อง : สิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)	เลขที่เอกสาร	POL-BOD_69-002
		วันที่เริ่มใช้	27 ก.พ. 2569
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569	ฉบับที่	8.0
		หน้า	4 / 6

2.10 สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมทุกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

2.11 จัดให้มีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสสำหรับผู้ได้รับผลกระทบหรือพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ผ่านช่องทาง ดังต่อไปนี้

1) แจ้งผ่านช่องทาง อีเมลของคณะกรรมการตรวจสอบ audit_committee@gunkul.com

2) แจ้งผ่านช่องทาง เว็บไซต์ของบริษัทฯ www.gunkul.com

หัวข้อ “แจ้งเบาะแสการทุจริตหรือข้อร้องเรียน”

3) แจ้งผ่านช่องทาง ส่งทางไปรษณีย์ปิดผนึกถึง

ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

548 อาคาร วัน ชิตี เซ็นเตอร์ (ไอซีซี) ชั้นที่ 44

ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

4) แจ้งผ่านช่องทาง “กล่องรับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน”

(ตั้งอยู่ภายในบริษัท : เปิดกล่องได้เฉพาะเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ)

โดยนโยบายนี้กำหนดว่าข้อร้องเรียนหรือเบาะแสใด ๆ ที่บริษัทฯ ได้รับจะได้รับการตรวจสอบและพิจารณาอย่างจริงจังตามกระบวนการในการรับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสดังที่ชัดเจนตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสดังกล่าวจะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ หากการกล่าวหาได้รับการยืนยัน บริษัทฯ จะดำเนินการรายงานและกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการเยียวยาผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนผู้ที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนถือว่าเป็นผู้ที่กระทำการผิดจรรยาบรรณ ต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัทฯ และ/หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย

2.12 พัฒนาและดำเนินกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง ในการระบุประเด็น เพื่อประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติตามแรงงานที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจและในห่วงโซ่อุปทานผ่านการสร้างการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบตลอดห่วงโซ่อุปทานธุรกิจ เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม ในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ

2.13 ทบทวนนโยบายเรื่อง สิทธิมนุษยชน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่ายังคงสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในปัจจุบัน และมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายเรื่อง สิทธิมนุษยชนนี้

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล			
	นโยบายเรื่อง : สิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)	เลขที่เอกสาร	POL-BOD_69-002
		วันที่เริ่มใช้	27 ก.พ. 2569
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569	ฉบับที่	8.0
		หน้า	5 / 6

แบบฟอร์ม

-

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล				
	นโยบายเรื่อง : สิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)		เลขที่เอกสาร	POL-BOD_69-002
			วันที่เริ่มใช้	27 ก.พ. 2569
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569		ฉบับที่	8.0
			หน้า	6 / 6

บันทึกประวัติการแก้ไข

เลขที่เอกสาร	ฉบับที่ (แก้ไข / (ทบทวน))	วันที่	ส่วนที่แก้ไข / ทบทวน	เหตุผลที่แก้ไข / ทบทวน	กำหนดวันที่ยกเลิก
OMD 2563/13	1.0	2 มี.ค. 2563	จัดทำใหม่	เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตามหลักนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมทางธุรกิจ	1 มี.ค. 2564
POL-BOD 64-021	2.0	1 มี.ค. 2564	ทบทวน	เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตามหลักนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมทางธุรกิจ	12 พ.ย. 2564
POL-BOD 64-039	3.0	12 พ.ย. 2564	ทบทวน	เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตามหลักนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมทางธุรกิจ	8 ก.พ. 2565
POL-BOD 65-007	4.0	8 ก.พ. 2565	ทบทวน	เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตามหลักนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมทางธุรกิจ	27 ก.พ. 2566
POL-BOD 66-011	5.0	27 ก.พ. 2566	ทบทวน	เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตามหลักนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมทางธุรกิจ	28 ก.พ. 2567
POL-BOD 67-021	6.0	28 ก.พ. 2567	ทบทวน	เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตามหลักนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมทางธุรกิจ	27 ก.พ. 2568
POL-BOD 68-009	7.0	27 ก.พ. 2568	ทบทวน	เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตามหลักนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมทางธุรกิจ	27 ก.พ. 2569
POL-BOD 69-002	8.0	27 ก.พ. 2569	ทบทวน	เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตามหลักนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมทางธุรกิจ	-