



ประกาศ
ที่ LIT 023/2568
เรื่อง นโยบายสิทธิมนุษยชน
(ปรับปรุงครั้งที่ 1)
Human Right Policy (Revised Edition 1)

รับรองโดย	LIT – คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ 7 พฤศจิกายน 2568
ได้รับการอนุมัติจาก	LIT – คณะกรรมการบริษัท วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568
วันที่มีผลบังคับใช้	วันที่ 18 พฤศจิกายน 2568
วันที่ทบทวนครั้งถัดไป	วันที่ 18 พฤศจิกายน 2569



ประวัติการใช้งาน

วันที่มีผลบังคับใช้	การเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ
วันที่ 18 พฤศจิกายน 2568	นโยบายสิทธิมนุษยชน ปรับปรุงครั้งที่ 1 - รับรองโดยคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2568 - อนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2568



นโยบายสิทธิมนุษยชน (ปรับปรุงครั้งที่ 1)

คำมั่นของนโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท ลีซ อิท จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (บริษัท) ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นคำมั่นว่าจะยึดถือปฏิบัติ สนับสนุน และส่งเสริมการเคารพและปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของบริษัทฯ ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายในประเทศ หลักการสิทธิมนุษยชนสากล และหลักปฏิบัติที่ดีสำหรับภาคธุรกิจ ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights : UDHR), ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact : UNGC) ม หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs), มาตรฐานแนวทางปฏิบัติของภาคธุรกิจเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อความหลากหลายทางเพศ (อ้างอิงจาก Standard of Conduct for Business) โดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่ด้านสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Office of High Commissioner for Human Rights : OHCHR), ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) รวมถึงอนุสัญญาหลัก (Core Conventions) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) และ หลักการสิทธิเด็กและธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles : CRBP)

ขอบเขตนโยบาย

บริษัทฯ พิจารณานำนโยบายสิทธิมนุษยชนเพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของบริษัทฯ และกิจการที่บริษัทมีอำนาจบริหารจัดการในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน หรือแรงงาน ห่วงโซ่อุปทาน ชุมชนและสังคม

นอกจากนี้บริษัทฯ มีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้บริษัทร่วมทุน หุ้นส่วนธุรกิจ กิจการที่บริษัทมีอำนาจบริหารจัดการ คู่ค้าและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ดำเนินงานบนพื้นฐานของหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยนำนโยบายฉบับนี้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม

คำนิยาม

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิตามธรรมชาติเป็นสิทธิประจำตัวของมนุษย์ทุกคน ไม่สามารถแบ่งแยก ไม่ว่าจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา การศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม สถานะทางสังคม ทรัพย์สิน หรือสถานะอื่นที่อยู่ ความคิดเห็นทางการเมือง หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายหรือพันธสัญญาที่ผูกพัน นอกจากนี้ ทุกคนยังมีความเสมอภาค เสรีภาพ และมีสิทธิได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากการเป็นทาส และการทรมาน มีสิทธิในอิสระในการแสดงความเห็น การแสดงออก รวมทั้งสิทธิในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อความเป็นอยู่สำหรับตนเองอย่างเป็นธรรมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลอย่างไม่เท่าเทียมโดยการกีดกันหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมตามที่แต่ละบุคคลควรได้รับมาตรฐาน

การล่วงละเมิด (Harassment) หมายความว่า การแสดงความเห็นหรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา หรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศอาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มเหงรังแก เป็นต้น ในขณะที่การล่วงละเมิดทางเพศจะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) หมายความว่า บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตนเองเนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่น ๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) แรงงานของคู่ธุรกิจ คู่ธุรกิจ และชุมชน เป็นต้น

แนวปฏิบัติของนโยบายสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัทและบริษัทย่อย เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม และเปิดให้ทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจาก ความแตกต่างด้านเชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) รสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) อายุ ศาสนา ภาษา ลัทธิ ความเชื่อ สถานะทางสังคม ถิ่นกำเนิดของครอบครัว ความทุพพลภาพ ความคิดเห็นทางการเมือง รวมทั้งบทบัญญัติของกฎหมายและหลักการสิทธิมนุษยชนสากลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสที่อาจเผชิญความเสี่ยงจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โดยจะดำเนินธุรกิจด้วยความระมัดระวังอย่างรอบด้าน เพื่อป้องกันมิให้เกิดการละเมิด สิทธิมนุษยชนในกระบวนการทำงานของบริษัท และได้กำหนดแนวปฏิบัติของนโยบายสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. บริษัท ปฏิเสธการจ้างแรงงานเด็ก โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานตามข้อบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการเคารพและส่งเสริมสิทธิของเด็กโดยหลีกเลี่ยงการดำเนินธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อเด็ก และสนับสนุนการพัฒนาเด็กผ่านกระบวนการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ
2. บริษัท ส่งเสริมการจ้างงานอย่างเป็นธรรม โดยปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างทุกคน รวมทั้งแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และโปร่งใสในทุกสถานที่ปฏิบัติงาน การจ้างงานจะระบุข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่ายอย่างชัดเจน ครอบคลุมอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ ระยะเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด วันลาป่วย และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยไม่หักค่าจ้างหรือค่าตอบแทนใด ๆ รวมทั้งกำหนดวันหยุดและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนด ตลอดจนให้การคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดาของพนักงานหรือลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ให้สิทธิในการลาคลอด รวมระยะเวลาหลังคลอดบุตร พร้อมจัดให้มีค่าจ้างและ/หรือผลตอบแทนในช่วงการลาคลอดไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งคุ้มครองสิทธิการกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมเมื่อสิ้นสุดการลาคลอด
3. บริษัท ยึดมั่นในการจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติต่อทุกเพศสภาพและวัย โดยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำ และจัดให้มีสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งสนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต
4. บริษัท กำหนดชั่วโมงการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดและจำกัดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้อยู่ภายในกรอบที่กฎหมายกำหนด เพื่อป้องกันการทำงานล่วงเวลาเกินความจำเป็นและส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน
5. บริษัท ไม่ยอมรับการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ โดยปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างแรงงานตามข้อบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัดการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานแก่พนักงาน และลูกจ้างจะพิจารณาจากความสามารถของบุคคลและเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้ยังต่อต้านการค้ำมนุษย์และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานที่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของแรงงานจากนักโทษ แรงงานทาส และแรงงานในรูปแบบอื่นใดที่เป็น การบังคับเพื่อแสวงหาประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งในการดำเนินงานของบริษัท ห่วงโซ่อุปทาน และกิจการที่อยู่ภายใต้การควบคุมหรือบริหารจัดการของบริษัท
6. บริษัท เคารพในสิทธิและเสรีภาพของพนักงานและลูกจ้างในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ตามความสมัครใจ รวมถึงการแสดงความคิดเห็น และแสดงออกในลักษณะที่ไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย และศีลธรรมอันดี
7. บริษัท เคารพและสนับสนุนสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม รวมถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมของพนักงานและลูกจ้าง และเปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างสามารถสื่อสารและแสดงความคิดเห็นกับฝ่ายบริหารในประเด็นเกี่ยวกับสวัสดิการและสภาพการทำงานอย่างเหมาะสมโดยปราศจากการข่มขู่ คุกคาม หรือการกีดกันใด ๆ
8. บริษัท ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ที่ครอบคลุมบุคคลและทรัพย์สินของบริษัท พนักงาน ลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง กิจการที่บริษัท มีอำนาจบริหารจัดการ รวมถึงห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีมาตรฐาน พร้อมกำหนดมาตรการ ระบบการป้องกันและเฝ้าระวังความเสี่ยงต่อความปลอดภัยโดยให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง

9. บริษัทฯ ต่อด้านและไม่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติ การข่มขู่คุกคาม การก่อกวน กลั่นแกล้ง การล่วงละเมิด และการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการล้อเลียน การแสดงความเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคลในลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา การคุกคามทางเพศผ่านพฤติกรรมหรือวาจา รวมถึงการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม ในสถานที่ทำงาน ส่อถึงการล่วงละเมิดทางเพศ หรือทำให้บุคคลหนึ่งเกิดความอับอายทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันถือเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความปลอดภัย
10. บริษัทฯ เคารพสิทธิของชนพื้นเมืองในทุกพื้นที่ที่ประกอบกิจการ โดยมุ่งมั่นที่จะยอมรับ คำนึง และส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น และมรดกทางวัฒนธรรมที่เป็นสิทธิดั้งเดิมของชนพื้นเมือง
11. บริษัทฯ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและสังคมอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ สนับสนุนการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา การฝึกงาน การฝึกอาชีพ และการจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างยั่งยืน
12. บริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการในการประเมินและสามารถระบุประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนและผลกระทบเพื่อให้บริษัทสามารถวางแผนและกำหนดแนวทางในการแก้ไขเยียวยาและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้
13. บริษัทฯ เปิดรับเรื่องร้องเรียนหรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ทั้งที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัทฯ กิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และ/หรือห่วงโซ่อุปทาน ผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสการกระทำความผิดของบริษัทฯ และจะให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่ร้องเรียนหรือ รายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ตามมาตรการคุ้มครองที่ระบุในจรรยาบรรณบริษัทฯ โดยข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และไม่เปิดเผยชื่อผู้ร้องเรียนหรือข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนได้
14. ในกรณีที่บริษัทฯ ก่อให้เกิดหรือมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จะดำเนินการเยียวยาและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม ทันทีที่ และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งดำเนินการลงโทษผู้กระทำผิด และกำหนดมาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำ
15. บริษัทฯ มุ่งมั่นปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการสอดส่องดูแลและไม่เพิกเฉยต่อการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกรณี อีกทั้งจะดำเนินการสื่อสาร เผยแพร่ และให้ความรู้ รวมถึงจัดอบรมด้านสิทธิมนุษยชนแก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัทฯ กิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และห่วงโซ่อุปทานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ และเสริมสร้างความสามารถในการป้องกันและรับมือกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม
16. บริษัทฯ จะดำเนินการทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชน เป็นประจำทุกปีหรือเมื่อมีเหตุการณ์สำคัญ เพื่อให้นโยบายมีความสอดคล้องกับหลักกฎหมาย หลักปฏิบัติสากล และ/หรือสภาพแวดล้อมทางธุรกิจอยู่เสมอ
17. บุคคลที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัทฯ และนโยบายฉบับนี้ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบของบริษัทฯ และหากการกระทำนั้นเข้าข่ายเป็นความผิดทางกฎหมายอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

นโยบายสิทธิมนุษยชน (ปรับปรุงครั้งที่ 1) ฉบับนี้ ได้รับอนุมัติจากที่คณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 9/2658 เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2568 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 18 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2568

พลตำรวจเอก เจตน์ มงคลหัตถ์
(เจตน์ มงคลหัตถ์)
ประธานกรรมการ
บริษัท ลีซ อีท จำกัด (มหาชน)