



# Kimball® Electronics

Lasting relationships. Global success.

1205 Kimball Blvd.  
Jasper, IN 47546  
United States of America

[www.kimballectronics.com](http://www.kimballectronics.com)

## นโยบาย สิทธิมนุษยชนโลก และ นโยบายความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน

### **(Global Human Rights Policy and Supply Chain Transparency Policy and Statement)**

ตามที่สะท้อนให้เห็นในวิสัยทัศน์และหลักการชี้นำในการดำเนินธุรกิจ Kimball Electronics, Inc. (“บริษัท” หรือ “Kimball”) มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานสูงสุดในการดำเนินธุรกิจ เราเป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับคนหรือมนุษย์มากที่สุด ซึ่งเราจะให้การสนับสนุนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มกำลัง สำหรับเราแล้วเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นมากกว่าสิ่งที่ต้องปฏิบัติตาม แต่เป็นการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง หลักการชี้นำของเราสรุปถึงบทบาทที่สำคัญของ Kimball ในฐานะพลเมืองบริษัทที่ดี สำหรับลูกค้า พนักงาน คู่ค้า สิ่งแวดล้อมและชุมชนของเรา ความเชื่อด้านสิทธิมนุษยชนฝังรากลึกในหลักการชี้นำของเรา

Kimball ถูกสร้างขึ้นจากประเพณีที่มีความภาคภูมิใจในงานฝีมือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์ส่วนตัว ความเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล จิตวิญญาณแห่งความร่วมมือและความรู้สึกของความเป็นครอบครัวและมีอารมณืขัน เราพยายามที่จะส่งเสริมวัฒนธรรมนี้เมื่อเราเติบโต เราเชื่อในคุณค่าโดยธรรมชาติของบุคคลทุกคนและสิทธิที่ไม่สามารถเอาไปได้และตามที่ระบุไว้ในนโยบายนี้ เคารพหลักการสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เราได้รับนโยบายนี้มาจากหลักการต่างๆ เช่น ที่กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (the United Nations’ Universal Declaration of Human Rights) และกติการะหว่างประเทศสองฉบับ ซึ่งประกอบเป็นร่างกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (International Bill of Human Rights) หลักการชี้นำของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) ว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน และหลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact) เราเชื่อว่าไม่มี บริษัท



ใดที่จะประสบความสำเร็จในขณะที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของผู้อื่น

ไม่ว่าจะผ่านการเป็นทาสที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ภาระจำยอม

แรงงานบังคับหรือการบังคับหรือวิธีการแสวงหาประโยชน์อื่น ๆ

ด้วยเหตุนี้ Kimball ได้ดำเนินการผ่านหลักการชั้นนำและถ้อยแถลงจุดประสงค์ (อยู่ในรายงานด้านสิ่งแวดล้อมสังคมและธรรมาภิบาลของเรา) ([found in our Environmental, Social & Governance Report](#)) สนับสนุนความโปร่งใสและความรับผิดชอบในตัว เพื่อสร้างความตระหนักถึงความมุ่งมั่นของเราที่มีต่อสิทธิมนุษยชนและเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบายนี้ เราได้รวมเอานโยบายนี้เป็นส่วนหนึ่งของ [หลักจรรยาบรรณ \(Code of Conduct\)](#) ของเราและจัดฝึกอบรมให้พนักงานของเราทุกคนทั่วโลกในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

### ธรรมาภิบาลและการกำกับดูแล (Governance and Oversight)

ความรับผิดชอบในการนำนโยบายนี้ไปดำเนินการและปฏิบัติงานได้ด้วยผู้ที่มีความอาวุโสสูงสุดขององค์กร เช่น ผู้บริหารสูงสุด, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ฝ่ายกฎหมายและทีมจัดซื้อระดับสากลของเรา นอกจากนี้ Kimball ยังได้สร้าง สภความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกระดับโลก (global Safety, Environmental, and Facilities (SEF) council) ซึ่งประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากสิ่งอำนวยความสะดวกทั่วโลกแต่ละแห่ง ซึ่งมีการประชุมทุกเดือนและรายงานโดยตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติของเราซึ่งรายงานต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารของเราและสภความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก

มีส่วนร่วมอย่างมากในการพัฒนานโยบายนี้การนำไปใช้และการประเมินผลลัพธ์เราปรับปรุงและแสวงหาข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั่วโลกเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมสังคมและธรรมาภิบาลในการประชุมประจำเดือนของสภความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งจัดขึ้นเพื่อจุดประสงค์นี้

คณะกรรมการของเราให้การกำกับดูแลนโยบายและการควบคุมการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมสุขภาพและความปลอดภัยและความเสี่ยงทางสังคมของเรา เราปรับปรุงข้อมูลให้ครอบคลุมเกี่ยวกับปัญหา สภความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงสิทธิมนุษยชนและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสภาพอากาศอย่างน้อยทุกปีต่อคณะกรรมการของเราในการประชุมประจำและคณะกรรมการของเราจะทบทวนและให้ข้อมูลในรายงาน



สภาพความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกระดับสากล ประจำปี  
 นอกจากนี้เรายังเพิ่มความถี่เพื่อการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย  
 เกี่ยวกับความเสี่ยงที่เฉพาะเจาะจงรวมถึงปัญหาความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก  
 ตลอดจนกรรมการทุกไตรมาสและตามที่ได้รับมอบหมาย

## มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Standards)

มาตรฐานนโยบายนี้ใช้กับการดำเนินงานทั้งหมดของเราโดยไม่คำนึงถึงสถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์  
 นอกจากนี้เรากำหนดให้ผู้ผลิตสินค้าและวัตถุดิบ, ผู้ขาย, ผู้รับเหมาและคู่ค้าของเรา  
 ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนทั่วโลก ที่อธิบายไว้ด้านล่างผ่าน [หลักจรรยาบรรณ \(Code of Conduct\)](#)  
 และ [คู่มือคุณภาพผู้ผลิตสินค้าและวัตถุดิบสากล \(Global Supplier Quality Manual\)](#)  
 เราขอสงวนสิทธิ์ในการยกเลิกสัญญาระงับการชำระเงินและประเมินค่าธรรมเนียมและ /  
 หรือค่าใช้จ่ายผู้ผลิตสินค้าและวัตถุดิบ, ผู้ขายผู้รับเหมาหรือคู่ค้า ที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด

## การบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ (Forced Labor, Child Labor, and Human Trafficking)

เราสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับเด็กและกฎหมายแรงงานที่บังคับใช้ทั่วโลก  
 เราไม่ยอมรับหรือลักษณะของการบังคับใด ๆ เกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานเด็กหรือการค้ามนุษย์  
 โดยมีข้อยกเว้นกฎหมายหรือการค้ามนุษย์ ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ  
 เราไม่ใช่แรงงานบังคับ การผูกมัดหรือแรงงานเด็กในการผลิตหรือประกอบผลิตภัณฑ์ ในบริบทนี้ "เด็ก"  
 หมายถึงบุคคลที่อายุน้อยกว่าบุคคลใด ๆ ต่อไปนี้: อายุ 16 ปี  
 อายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับในประเทศนั้นหรืออายุขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานในประเทศนั้นๆ  
 พนักงานของเราไม่จำเป็นต้องมีการจ่ายเงินค่าธรรมเนียม การจัดหางาน  
 การรับสมัครงานหรือเรียกเก็บเอกสารประจำตัวที่ออกโดยรัฐบาล เช่น



หนังสือเดินทางหรือใบอนุญาตทำงานตามสภาพการจ้าง เว้นแต่กฎหมายท้องถิ่นกำหนดไว้  
ตามข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่นพนักงานสามารถลาออกโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าตามสมควร

### **ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Remuneration)**

ค่าตอบแทนจะต้องสอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายค่าจ้างที่บังคับใช้ทั้งหมด  
รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลาและผลประโยชน์ตามกฎหมาย  
เราห้ามการหักค่าจ้างเป็นมาตรการทางวินัย  
เราใช้หลักการจ่ายเงินเท่ากันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากันในทุกประเทศที่เราดำเนินงาน

### **การปฏิบัติด้านแรงงานที่เป็นธรรม (Fair Labor Practices)**

เรากำหนดให้การจ้างงานทั้งหมดเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับ  
รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงในการทำงานชัดเจน ค่าล่วงเวลา โอกาสและสภาพการทำงาน  
สัปดาห์การทำงานต้องไม่เกินจำนวนสูงสุดที่กำหนดโดยกฎหมายท้องถิ่นและพนักงานจะได้รับอนุญาตให้มีวัน  
หยุดอย่างน้อยหนึ่งวันในทุก ๗ เจ็ดวัน  
ภายใต้กรอบของกฎหมายข้อบังคับและการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์และการจ้างงาน  
เราเคารพสิทธิของพนักงานแต่ละคนในการตัดสินใจอย่างมีข้อมูล ปราศจากการบีบบังคับ  
เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกในสมาคมและ / หรือสหภาพแรงงาน  
ในกรณีที่พนักงานเป็นตัวแทนจากสหภาพแรงงานที่ได้รับการยอมรับตามกฎหมายหรือองค์กรของพนักงานอื่น  
๗  
เราจะสร้างกระบวนการเจรจาพูดคุยอย่างสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมในการเจรจาหรือการปรึกษาหารือตามที่  
กำหนดกับตัวแทนที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างอิสระ  
เราจัดเตรียมเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับพนักงานของเราเกี่ยวกับค่าจ้าง  
ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานของพวกเขาและเราจะทำให้เป็นภาษาท้องถิ่นในทุกที่ที่ทำได้

### **ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safe and Healthy Work Environment)**

เรามุ่งมั่นที่จะจัดหาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยให้กับพนักงานทุกคน พนักงานต้องทำงานอย่างปลอดภัย  
ปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบด้านความปลอดภัย



การรายงานสภาพที่ไม่ปลอดภัยและสวมอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสม

Kimball

มุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ปลอดภัย

ด้วยวัฒนธรรมที่ปราศจากการบาดเจ็บโดยเชื่ออย่างแท้จริงว่าการบาดเจ็บทั้งหมดสามารถป้องกันได้

### นโยบายความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก (Safety, Environmental, and Facility Policy)

ของ Kimball Electronics เน้นย้ำว่าความปลอดภัยคือ คุณค่า ซึ่งจะไม่เหมือนกับสิ่งอื่นที่เราให้ ความสำคัญ ซึ่งความที่มี คุณค่า นี้จะไม่เปลี่ยนแปลง Kimball ส่งเสริมการรับรู้ ความตระหนักและการให้การศึกษาแก่พนักงาน โดยมีเป้าหมายในการจัดการความเสี่ยงซึ่งความเสี่ยงจะสร้างให้เกิดสภาพและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย

### สิทธิของสัตว์ (Animal Rights)

สัตว์ไม่ได้เป็นส่วนประกอบในห่วงโซ่อุปทานของเราและทั้งกระบวนการผลิตและการออกแบบของเราไม่เกี่ยวข้องกับการทดลองกับสัตว์

### โอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกันการไม่เลือกปฏิบัติและต่อต้านการคุกคามและการล่วงละเมิด (Equal Employment Opportunities, Non-Discrimination, and Anti-Harassment)

Kimball มุ่งมั่นที่จะจัดการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบรวมถึงการคุกคามและการล่วงละเมิด เราไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติ

การคุกคามหรือการล่วงละเมิดโดยใครก็ตามที่มีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นพนักงานหรือไม่ก็ตามการละเมิดรวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างรุนแรงหรือไ้มีนุษยธรรมรวมถึงการลงโทษทางร่างกาย

การบีบบังคับทางจิตใจหรือร่างกาย การล่วงละเมิดทางวาจาหรือการคุกคามจากการกระทำความดังกล่าวดังกล่าว สำหรับแนวทางการจ้างงานทั้งหมด ตั้งแต่การรับสมัครจนถึงการแยกกัน เราจะไม่เลือกปฏิบัติตามอายุ, เชื้อชาติ, สีผิว, ภูมิหลังทางสังคม, ศาสนา, ชาติพันธุ์หรือชาติกำเนิด, เพศอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศ, ความพิการข้อมูลทางพันธุกรรม, รสนิยมทางเพศ, การเข้าร่วมทางการเมือง การเป็นสมาชิกสหภาพ, สถานภาพการสมรส, สถานะเป็นทหารผ่านศึกที่ได้รับการคุ้มครอง, วรรณะ, ทรัพย์สิน, การเกิดหรือการจัดประเภทที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายของแต่ละประเทศ

และพนักงานที่มีความทุพพลภาพได้รับการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

บุคคลหรือหน่วยงานใด ๆ ที่มีส่วนร่วมในการเลือกปฏิบัติการล่วงละเมิดหรือการละเมิดที่ต้องห้าม จะถูกลงโทษทางวินัยจนถึงและรวมถึงการยุติความสัมพันธ์กับ Kimball โดยทันที



นโยบายนี้ใช้กับการปฏิบัติงานในสถานที่ของ Kimball และในระหว่างการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนการกระทำนอกสถานที่ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานในที่ทำงานหรือที่สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร

## การพัฒนาพนักงาน (Employee Development)

เพื่อลดแรงกดดันจากภายนอกและภายใน

เราได้พยายามสร้างพลังและวิสัยทัศน์ในกระบวนการบริหารผู้ที่มีความสามารถของเรา

เราใช้ประโยชน์จากความสามารถที่เรานำมาสู่องค์กรของเรา โดยมุ่งเน้นผลในอนาคต

แนวปฏิบัติในการบริหารประสิทธิภาพรายบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานของเราสมควรได้รับ

ดังนั้นเราจึงมอบอำนาจให้พวกเขาเป็นเจ้าของและขับเคลื่อนการพัฒนาส่วนบุคคลและวิชาชีพภายในบริบทของ

แผนธุรกิจโดยรวมของเราเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริง ไม่มีกฎเกณฑ์

เราใช้ความสำเร็จแรงบันดาลใจและความท้าทายเพื่อกำหนดความต้องการในการพัฒนาในเชิงคุณภาพ

ผู้นำของเราคือโค้ชที่เป็นต้นแบบค่านิยมของเราปรับความคาดหวังและปรับให้เข้ากับความต้องการของพนักงาน

ด้วยความมุ่งมั่นในบทบาทที่พวกเขามีต่อความสำเร็จ บุคลากรของเราคือผู้ที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ

กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำของเราคือการเตรียมพนักงานของเราให้เป็นผู้นำโดยใช้โปรแกรมที่มีโครงสร้างที่มีผลกระทบสูงและสอดคล้องกับวัฒนธรรม บนพื้นฐานหลักความสามารถของผู้นำคิมบอลล์ (Leading the Kimball Way)

- สร้างแรงกระตุ้นเพื่อการเติบโต (Be a catalyst for growth)
- มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของกิจการ (Have an enterprise mindset)
- แสดงความกล้าหาญ (Show courage)
- การสร้างผู้ติดตาม (Build followership)
- ปลูกฝังความสามารถพิเศษ (Cultivate talent)

การออกแบบเส้นทาง หลักความสามารถของผู้นำคิมบอลล์ (Leading Kimball Way)

มีพื้นฐานมาจากการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่มีประสิทธิผลและการพัฒนาความเป็นผู้นำ

เราเริ่มต้นการเดินทางด้วยการมุ่งเน้นไปที่ตัวตนที่เป็นผู้นำ

ก่อนที่จะเปลี่ยนไปสู่การนำทีมและช่วงสุดท้ายจะมุ่งเน้นไปที่การเป็นผู้นำในองค์กร



ในเส้นทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเหล่านี้เรายังคงสร้างขีดความสามารถในการสนับสนุนและการสอบถามผู้นำของเราโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกี่ยวข้องกับการนำผู้อื่น

ความพยายามในการเติบโตและการพัฒนาของเรามีเป้าหมายเพื่อปิดช่องว่างที่ระบุไว้ในความสามารถในการเป็นผู้นำที่จำเป็นในการดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจของเราโดยการออกแบบการพัฒนาความเป็นผู้นำ

โดยใช้ประโยชน์จากการศึกษาแบบตัวต่อตัว

การเรียนรู้เสมือนการเรียนรู้แบบเพื่อน

การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการพัฒนา

### ความเป็นส่วนตัว (Privacy)

เรามุ่งมั่นที่จะปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ที่มอบความไว้วางใจให้เราด้วยข้อมูลส่วนบุคคลของพวกเขา ซึ่งรวมถึงลูกค้า ซัพพลายเออร์ ผู้เยี่ยมชมเว็บไซต์ พนักงานและทุกคนที่ทำธุรกิจกับเรา เมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้เราจะอธิบายว่าข้อมูลส่วนบุคคลสามารถแก้ไขปรับปรุงหรือลบได้อย่างไร เราเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลให้ปลอดภัยและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ควบคุมข้อมูลนั้น

### การเตรียมการด้านความปลอดภัยอย่างสมคูล (Adopting Proportionate Security Arrangements)

Kimball

มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แน่ใจว่าการจัดเตรียมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของเราและการมีส่วนร่วมของเรากับกองกำลังรักษาความปลอดภัยของรัฐและเอกชนนั้นสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศที่เกี่ยวข้องและมาตรฐานและแนวทางสากลที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักการโดยสมัครใจด้านความมั่นคงและสิทธิมนุษยชน (Voluntary Principles on Security and Human Rights) เราจะปรับการเตรียมการด้านความปลอดภัยของเราให้สอดคล้องกับความจำเป็นด้านความปลอดภัยในขณะที่เคารพสิทธิมนุษยชน

### การพัฒนาแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับการใช้ที่ดินและน้ำ (Developing Sound Practices for Land and Water Use)

สิทธิในน้ำเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์

Kimball

พยายามทำความเข้าใจและประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการใช้ที่ดินและน้ำที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากลที่เกิดขึ้นใหม่ ในขณะที่พิจารณาผลกระทบของกิจกรรมทั่วโลกที่มีต่อปัญหาทรัพยากรน้ำ

(หมายถึงการขาดปริมาณคุณภาพและการเข้าถึงน้ำ)

Kimball

มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อสนับสนุนนโยบายและเป้าหมายการจัดการสิ่งแวดล้อมของเรา

**เราอำนวยความสะดวกในการรายงานที่ Kimball และภายในห่วงโซ่อุปทานของเราอย่างไร (How We Facilitate Reporting at Kimball and Within Our Supply Chain)**

การฝึกอบรมพนักงานของเรา รวมถึงการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีรับรู้สัญญาณของการละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่อาจเกิดขึ้น หากพนักงานที่ Kimball หรือบุคคลอื่น ๑

ภายในห่วงโซ่อุปทานของเรามีคำถามหรือต้องการรายงานการละเมิดนโยบายนี้ที่อาจเกิดขึ้น พวกเขาอาจแจ้ง (ก) หัวหน้างานหรือผู้จัดการ Kimball คนใดก็ตามที่พวกเขารู้สึกสบายใจในการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา (ข) ทีมงานทรัพยากรบุคคลของ Kimball หรือหัวหน้าเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือ (ค) ระบบการรายงาน "สายด่วน" ทางจริยธรรมของบุคคลที่สามที่ไม่เปิดเผยตัวตนและเป็นความลับ

ผู้รายงานสามารถเข้าถึงสายด่วนทั่วโลกได้ตลอด 24 ชั่วโมงต่อวัน 7

วันต่อสัปดาห์ผ่านทางอีเมลอินเทอร์เน็ตหรือโทรศัพท์ในภาษาที่พวกเขาเลือก

เราเผยแพร่สายด่วนนี้ในการสื่อสารของเรากับพนักงานและต่อสาธารณะ

ในจรรยาบรรณนโยบายนี้และช่องทางอื่น ๑

ที่เราให้บริการแก่สาธารณะรวมถึงพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๑

ในเครือข่ายผู้ผลิตวัตถุดิบและชิ้นส่วนของเรา

กระบวนการสอบสวนของเรามีความยุติธรรมเป็นกลางและโปร่งใสต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

**ไม่มีการตอบโต้ (No Retaliation)**

Kimball

จะตรวจสอบรายงานทั้งหมดโดยทันทีและจะไม่ตอบโต้หรือยอมให้มีการตอบโต้ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใด ๑

ที่ทำรายงานหรือให้ความร่วมมือในการสอบสวนโดยสุจริต บุคคลหรือหน่วยงานใด ๑

ที่ตอบโต้หรือคุกคามการตอบโต้ต่อผู้ใดก็ตามที่รายงานหรือให้ความร่วมมือในการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษทางวินัยจนถึงและรวมถึงการยุติความสัมพันธ์กับ Kimball โดยทันที

**คำแถลงประจำปีงบประมาณ 2563 (Annual Statement for FY2020)**





ในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎหมายเพื่อต่อต้านการใช้ทาสสมัยใหม่ (Modern Slavery Act) ของสหราชอาณาจักรและข้อบังคับของสหรัฐอเมริกาในการต่อต้านการค้ามนุษย์ (48 CFR 52.222-50), Kimball Electronics, Inc. ในนามของตัวเองและ บริษัทในเครือและบริษัทย่อยอุทิศตนให้กับการส่งเสริม **แนวปรัชญาบริษัท (Guiding Principles)** ในการปฏิบัติตามหลักความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน รายงานนี้เป็นบททบทวนกิจกรรมของเราสำหรับปีบัญชีซึ่งสิ้นสุดวันที่ 30 มิถุนายน 2563

Kimball Electronics, Inc. (“KEI”) เชื่อว่าไม่มี บริษัทใดที่ควรประสบความสำเร็จในขณะที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของผู้อื่นผ่านการเป็นทาส การจ่ายออมการบังคับหรือการใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมาย ด้วยเหตุนี้ KEI โดยอาศัยหลักปรัชญาของเรา จึงสนับสนุนความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อตัวเองห่วงโซ่อุปทาน ผ่านคู่มือคุณภาพซัพพลายเออร์ทั่วโลก การฝึกอบรมพนักงานของเราจะรวมถึงการรับรู้สัญญาณของการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

ในปีนี้ KEI ได้ดำเนินการตรวจสอบในสถานที่ ของบริษัทย่อยและซัพพลายเออร์หลายแห่ง ผลจากการตรวจสอบนี้ มีพฤติกรรมของผู้ต้องสงสัยซึ่งมีเหตุผลที่น่าจะเชื่อได้ และมีหลักฐานการใช้แรงงานทาสในสภาวะจำยอมหรือการใช้แรงงานบังคับหรือถูกบังคับ

ได้ถูกรายงานไปยังฝ่ายบริหารเพื่อทำการสอบสวนต่อไป

เรายินดีที่จะรายงานว่ามีกรรายงานเหตุการณ์เป็นศูนย์ต่อฝ่ายบริหาร

ซึ่งได้มีการรายงานต่อไปยังหน่วยงานท้องถิ่นหรือองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อการตรวจสอบต่อไป

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง KEI ได้ดำเนินการตรวจสอบในประเทศต่อไปนี้: ออสเตรเลีย แคนาดา จีน สาธารณรัฐเช็กเยอรมนี ญี่ปุ่น เม็กซิโก โปแลนด์ อิตาลี เกาหลีใต้ ไต้หวัน ไทยและสหรัฐอเมริกา ขึ้นอยู่กับการร้องขอ สามารถแจ้งสถานที่เฉพาะเจาะจงได้

สามารถแก้ไขข้อความที่ต้องการปิดเป็นความลับได้ได้ตามความจำเป็น สามารถติดต่อ Kimball Electronics Compliance ทางอีเมลได้ที่: [KE Compliance](#)

คำแถลงนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ KEI แล้ว

ขอแสดงความนับถือ  
โดนัลด์ ดี. ชาร์รอน  
(Donald D. Charron)  
ประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร  
(Chairman and Chief Executive Officer)