



## กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process)





## ที่มาและความสำคัญ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชน ควบคู่กับการบริหารจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การระบุและประเมินความเสี่ยง การป้องกันและบรรเทาผลกระทบ ตลอดจนการติดตามและเยียวยาอย่างเหมาะสม โดยความสำคัญของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน อยู่ที่การเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance: CG) เพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ลดความเสี่ยงด้านกฎหมาย ชื่อเสียง และการดำเนินธุรกิจ อีกทั้งยังสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับหลักการ ESG และมาตรฐานสากล อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

# นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน



บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจ บริษัทจึงได้กำหนด “นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน” เพื่อเป็นค้ำประกันว่าจะยึดถือปฏิบัติ สนับสนุน และส่งเสริมการเคารพและปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน ทั้งของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมาย และหลักการสิทธิมนุษยชนสากล ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) เพื่อร่วมรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้หลักแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

## ขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ครอบคลุมกิจกรรมในการดำเนินธุรกิจของ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย พร้อมทั้งสนับสนุนให้คู่ค้าและผู้ร่วมธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

หน้าที่และความรับผิดชอบ :

### 1. คณะกรรมการบริษัท

1.1) พิจารณานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน และมีการทบทวนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และบริการของบริษัท รวมถึงบริษัทย่อย และคู่ค้า

1.2) กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

### 2. ผู้บริหาร

2.1) จัดให้มีแนวทางปฏิบัติ (procedure) ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ และเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

2.2) จัดให้มีหน่วยงานหรือคณะทำงานผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม และประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์กร

2.3) ส่งเสริม สนับสนุน และปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับบริบทของบริษัท

2.4) ติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ ตลอดจนมีกลไกการควบคุมภายในและแนวทางพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้มีการรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

# นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน



## 3. พนักงาน

3.1) เรียนรู้ ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบบังคับ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง, นโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้

3.2) ในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลต้องรักษาภาพลักษณ์ และปกป้องชื่อเสียงบริษัท โดยไม่ใช้ชื่อ ข้อมูล ทรัพย์สิน หรือกระทำการใด ๆ ที่สื่อว่าเป็นตัวแทนของบริษัท

3.3) เมื่อพบกรณีกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ ให้รายงานข้อมูลหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัท เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เปิดให้ทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่คำนึงถึงความแตกต่าง ทั้งด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ภาษา การศึกษา ความทุพพลภาพ สถานะทางสังคม ความคิดเห็นทางการเมือง หรือเอกลักษณ์ใด ๆ รวมทั้ง บทบัญญัติของกฎหมายและหลักการสิทธิมนุษยชนสากลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บริษัทจะดำเนินธุรกิจด้วยความระมัดระวังอย่างรอบด้าน เพื่อป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการทำงานของบริษัทฯ

## แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน

1. บริษัทสนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยจะดูแลมิให้ธุรกิจและพนักงานของบริษัทเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่ใช้แรงงานบังคับ ไม่ใช้แรงงานเด็ก ไม่ล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทั้งทางร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด

2. บริษัทให้ความเคารพและปฏิบัติตามหลักสากลในการจ้างงาน ในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ด้วยความเป็นธรรม โดยให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติและไม่ละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานเช่น เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ สภาพทางร่างกาย ความคิดเห็นทางการเมือง การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัย เสรีภาพในการรวมกลุ่มและร่วมเจรจาต่อรอง เป็นต้น

3. บริษัทได้จัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวก ปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงานของพนักงาน

# นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน



4. บริษัทมีการติดตามให้บริษัทย่อย คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย ได้ถือปฏิบัติตามหลักการสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนและการเคารพสิทธิของคู่ค้าอย่างเคร่งครัด เช่น ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม จัดให้มีการระบอบการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสเพื่อส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม ส่งเสริมให้คู่ค้าจะต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน เป็นต้น รวมถึงจะทำให้การคุ้มครองสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับความเสียหายอันเกิดจากการละเมิดสิทธิ อันสืบเนื่องมาจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทตามที่กฎหมายกำหนด

5. บริษัทมีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงเคารพสิทธิผู้บริโภคและลูกค้า เช่น ปฏิบัติต่อผู้บริโภคและลูกค้าอย่างเป็นธรรม ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนตัวของผู้บริโภคและลูกค้า เป็นต้น

6. บริษัทดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านลบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิถีการดำรงชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ของคนในชุมชน และเคารพสิทธิชุมชน เช่น ตระหนักถึงสิทธิของชุมชนรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นต้น

7. การจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process : HRDD) ทั้งการกำหนดขอบเขตในการตรวจสอบและการระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และเปิดเผยกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนดังกล่าวไว้ในแบบ 56-1 One Report ของบริษัท

8. บริษัทเปิดรับเรื่องร้องเรียนหรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัท กิจกรรมที่บริษัทมีอำนาจบริหารจัดการ และ/หรือห่วงโซ่อุปทาน ผ่านช่องทางรับข้อร้องเรียนทางอีเมล [Humanrights@sahapat.co.th](mailto:Humanrights@sahapat.co.th)

9. บริษัทกำหนดมาตรการคุ้มครองพนักงานหรือบุคคลที่แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน โดยจะได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมและปลอดภัยตามมาตรการที่ได้กำหนดไว้ในจรรยาบรรณกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน

10. รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน และรายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการที่รับผิดชอบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

# นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน



## การสื่อสารและถ่ายทอดนโยบาย

บริษัทจัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม ให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งรวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ การร่วมค้า และสาธารณชน ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน อย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง

## การแจ้งเบาะแส

ขั้นตอนการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเมื่อพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

## บทลงโทษ

ในกรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน

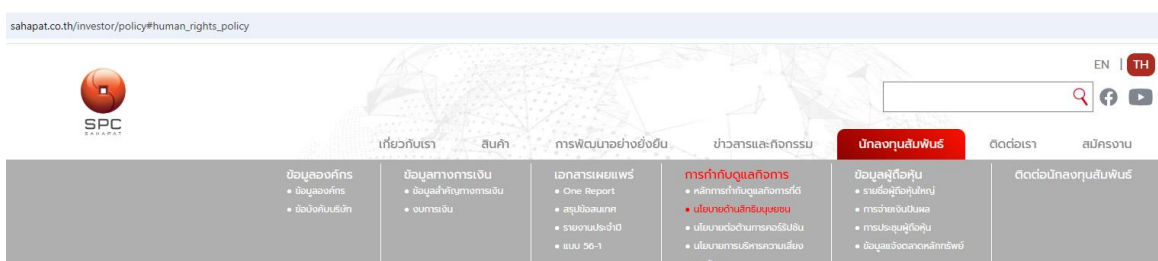
# การสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน



- การสื่อสารภายในองค์กร แก่พนักงานทุกกลุ่ม  
ผ่านช่องทาง Website MY SPC ซึ่งเปิดช่องทางสื่อสาร Intranet ภายในองค์กร



- การสื่อสารภายนอก ผ่านช่องทาง Website ของบริษัทฯ [www.sahapat.co.th](http://www.sahapat.co.th) ซึ่งทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงได้



# กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท ประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นระบบและเป้าหมายดังนี้



**1. กำหนดขอบเขต :** บริษัทฯ กำหนดขอบเขตกระบวนการตรวจสอบทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่าได้ตรวจสอบประเด็นทางสิทธิมนุษยชนครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ครอบคลุมธุรกิจที่เกี่ยวข้อง (บริษัทร่วมทุน กิจการควบรวม และกิจการที่เข้าซื้อ) พนักงาน หุ่นส่วนทางธุรกิจ (คู่ค้า ผู้รับเหมา และลูกค้า) และชุมชนท้องถิ่น โดยพิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สิทธิแรงงาน สิทธิชุมชน ห่วงโซ่อุปทาน ความมั่นคงปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และสิทธิผู้บริโภค นอกจากนี้ ยังครอบคลุมประเด็นทางสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ อาทิ ประเด็นการบังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ และการต่อต้านการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่นๆ

**2. ระบุความประเด็นทางสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น :** บริษัทฯ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในการทบทวนการจัดทำแผนที่ความเสี่ยงและแนวโน้มความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ โดยทบทวนแนวโน้มกระแสโลกและประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชนในสังคม และกลุ่มอุตสาหกรรม ตลอดจนผลกระทบจากสภาวะวิกฤตต่างๆ เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน

# กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท ประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นระบบและเป้าหมายดังนี้



**3. ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน :** บริษัทฯ ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาเกณฑ์ขนาดความรุนแรงของผลกระทบและเกณฑ์โอกาสในการเกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในภาพของพื้นที่ปฏิบัติงานและภาพส่วนบุคคล ที่ครอบคลุมผู้ถือครองสิทธิ ประกอบด้วย

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงทางด้านพนักงานของบริษัทฯ คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนโดยรอบพื้นที่ปฏิบัติงาน รวมถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น สตรี เด็ก ชนกลุ่มน้อย ชนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานที่ทำงานผ่านบุคคลที่สาม ผู้พิการ เพศทางเลือก ผู้สูงอายุ และสตรีตั้งครรภ์ านสิทธิมนุษยชน แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง และต่ำ ซึ่งประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงมากจะมีการพิจารณาทบทวนแนวทางการจัดการของบริษัทฯ ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน

**4. กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน :** บริษัทฯ จะดำเนินการพัฒนามาตรการดำเนินงานเพื่อจัดการประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลดและควบคุมผลกระทบเพื่อให้อยู่ในระดับต่ำหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้

**5. การติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน :** กลุ่มงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องของบริษัทฯ จะทำหน้าที่ติดตามและทบทวนมาตรการทางด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ในแต่ละประเด็นที่ได้ดำเนินงานไปในทุกๆ ประเด็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นดังกล่าวถูกปรับปรุงและแก้ไขแล้ว

**6. การฟื้นฟู :** บริษัทฯ มีมาตรการฟื้นฟูทั้งในรูปแบบความช่วยเหลือด้านการเงินและด้านอื่นๆ เพื่อบรรเทาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัทฯ ที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกกิจกรรม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในด้านการประเมินความเสี่ยง รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดห่วงโซ่คุณค่า :



# การกำหนดขอบเขต และการวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน



บริษัทฯ มีการกำหนดประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ในแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ดังนี้

| ห่วงโซ่คุณค่า                                                                                                    | กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย                                                                                                               | ประเด็นความเสี่ยง (Risk Topics)                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>การจัดซื้อ/จัดหา            | <ul style="list-style-type: none"><li>• คู่ค้า</li><li>• ลูกค้า</li></ul>                                                           | <ul style="list-style-type: none"><li>• สิทธิพนักงาน สุขภาพและสภาพความปลอดภัย</li><li>• สิทธิคู่ค้า การเลือกปฏิบัติ</li><li>• สิทธิผู้บริโภค ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์</li></ul>                                      |
| <br>การรับและจัดเก็บสินค้า      | <ul style="list-style-type: none"><li>• พนักงาน</li><li>• คู่ค้า</li></ul>                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>• สิทธิพนักงาน สุขภาพและสภาพความปลอดภัย</li><li>• สิทธิความปลอดภัยของชุมชน</li><li>• สิทธิเด็กและสตรี</li><li>• สิทธิคู่ค้า การเลือกปฏิบัติ</li></ul>                         |
| <br>การจัดส่งและกระจายสินค้า   | <ul style="list-style-type: none"><li>• ลูกค้า</li><li>• ภาครัฐ</li><li>• ชุมชน</li></ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"><li>• สิทธิพนักงาน สุขภาพและสภาพความปลอดภัย</li><li>• สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูล</li><li>• สิทธิลูกค้า การเลือกปฏิบัติ</li></ul>                                               |
| <br>การตลาดและการขาย          | <ul style="list-style-type: none"><li>• พนักงาน</li><li>• คู่ค้า</li><li>• ลูกค้า</li><li>• คู่แข่ง</li></ul>                       | <ul style="list-style-type: none"><li>• สิทธิพนักงาน การเลือกปฏิบัติ</li><li>• สิทธิบุคคล ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล</li><li>• สิทธิคู่ค้า การเลือกปฏิบัติ</li></ul>                                                  |
| <br>การบริหารจัดการหลังการขาย | <ul style="list-style-type: none"><li>• พนักงาน</li><li>• คู่ค้า</li><li>• ชุมชน/สังคม</li><li>• ลูกค้า</li><li>• คู่แข่ง</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• สิทธิพนักงาน การเลือกปฏิบัติ</li><li>• สิทธิบุคคล ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล</li><li>• สิทธิคู่ค้า/ลูกค้า การเลือกปฏิบัติ</li><li>• สิทธิชุมชน สุขภาพและความปลอดภัย</li></ul> |

# มาตรการดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน ในระดับองค์กร และในระดับห่วงโซ่อุปทาน ที่สำคัญ ในปี 2568



บริษัทดำเนินการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) รวมถึงการคัดเลือกรู้อย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพต่อสิทธิของบุคลากร ตลอดจนคำนึงถึงประเด็นสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม ยึดหลักสากลในการจ้างงาน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุเกี่ยวกับเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ สภาพร่างกาย ความคิดเห็นทางการเมือง พร้อมทั้งมุ่งมั่นในการให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม

## • สิทธิพนักงาน สุขภาพและสภาพความปลอดภัย และสิทธิในการแสดงความคิดเห็น

เพื่อให้การดูแลและสนับสนุนด้านสวัสดิการ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร บริษัทฯ จึงได้จัดให้มีการเลือกตั้ง “คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ” (“คณะกรรมการฯ”) โดยมีตัวแทนจากพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกผ่านการเลือกตั้ง ร่วมทำหน้าที่เป็นตัวแทนสื่อสารระหว่างพนักงานและนายจ้าง คณะกรรมการฯ ทำหน้าที่พิจารณาและเสนอแนะแนวทางพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งรับฟัง รวบรวม และสรุปความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำเสนอต่อฝ่ายบริหาร โดยคณะกรรมการฯ สามารถประชุมและดำเนินการได้อย่างอิสระและโปร่งใส



# มาตรการดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน ในระดับองค์กร และในระดับห่วงโซ่คุณค่าที่สำคัญ ในปี 2568



- สิทธิพนักงาน สุขภาพและสภาพความปลอดภัย และสิทธิในการแสดงความคิดเห็น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่อของพนักงานทุกศาสนา โดยตระหนักว่าการปฏิบัติศาสนกิจเป็นส่วนสำคัญของวิถีชีวิตที่สะท้อนถึงด้านจิตใจ คุณค่า และอัตลักษณ์ของพนักงาน การให้การสนับสนุนด้านนี้จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมความเข้าใจ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน สำหรับพนักงานที่นับถือศาสนาอิสลาม การละหมาดถือเป็นศาสนกิจสำคัญที่ต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแสดงถึงความศรัทธาและความเคารพต่อพระผู้เป็นเจ้า บริษัทตระหนักดีว่าการปฏิบัติศาสนกิจในช่วงเวลาทำงานจำเป็นต้องมีพื้นที่ที่เหมาะสม สะอาด และถูกต้องตามหลักศาสนา เพื่อให้พนักงานสามารถดำเนินพิธีกรรมได้อย่างสงบและเป็นส่วนตัว

ในปี 2568 บริษัทได้สร้าง “ห้องละหมาด” ภายในสำนักงานใหญ่เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานชาวมุสลิมในการปฏิบัติศาสนกิจระหว่างวันอย่างเหมาะสม พื้นที่ดังกล่าวถูกออกแบบให้คำนึงถึงหลักศาสนาความเป็นส่วนตัว ปลอดภัย และความสะดวกในการใช้งาน พร้อมทั้งเป็นการสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานที่มีความหลากหลาย



# มาตรการดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน ในระดับองค์กร และในระดับห่วงโซ่อุปทาน ที่สำคัญ ในปี 2568



- สิทธิพนักงาน การจ้างงานและการเลือกปฏิบัติ

## กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ในปี 2568 บริษัทตระหนักถึงความเท่าเทียมในการจ้างงานเป็นหลักที่สำคัญของสิทธิมนุษยชน และเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จึงมุ่งเน้นในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และยอมรับความแตกต่างหลากหลายของพนักงานทุกคน บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ ความคิดเห็น หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และยังเปิดโอกาสให้บุคคลทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงาน การพัฒนา และความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ภายใต้บรรยากาศที่ปลอดภัยและให้เกียรติซึ่งกันและกัน



## กลุ่มผู้พิการ

บริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิ และศักยภาพของผู้พิการ โดยยึดมั่นในนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม การจ้างงานผู้พิการจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างโอกาสที่เป็นธรรม เพื่อให้ผู้พิการสามารถมีรายได้ที่มั่นคง พึ่งพาตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยบริษัทปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 อย่างเคร่งครัด เพื่อสนับสนุนให้ผู้พิการสามารถทำงานและมีส่วนร่วมในสังคมได้เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไปตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทได้ร่วมมือกับกลุ่ม Vulcan ในการสนับสนุนด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะให้แก่ผู้พิการส่งผลให้มีผู้สำเร็จการศึกษาและสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานผ่านความร่วมมือกับมูลนิธิต่างๆ ความร่วมมือดังกล่าวช่วยเพิ่มโอกาสทางอาชีพให้แก่ผู้พิการ และเป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับคุณภาพชีวิตในระยะยาว

## มาตรการดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน ในระดับองค์กร และในระดับห่วงโซ่คุณค่า ที่สำคัญ ในปี 2568



นอกจากนี้ บริษัทยังมีส่วนร่วมในการสนับสนุนร้านค้าชุมชนร่วมกับเทศบาลตำบลหนองปรือ จังหวัดชลบุรี และกองทัพบก เพื่อช่วยลดภาระครอบครัวผู้พิการ และส่งเสริมให้ผู้พิการสามารถประกอบอาชีพได้ภายในพื้นที่ชุมชนของตนเอง อันเป็นการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการและครอบครัว ในปี 2568 บริษัทมีการจ้างงานผู้พิการภายใต้การดูแลของบริษัทจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ของจำนวนพนักงานทั้งหมดจำนวน 3,182 คน ซึ่งเป็นอัตราจ้างผู้พิการทำงานมากกว่าอัตราส่วนระหว่างคนปกติกับคนพิการที่ 1 ต่อ 100 คน ตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กำหนดไว้ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการสร้างโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียม การเสริมสร้างศักยภาพของผู้พิการ และการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นสถานที่ทำงานที่ครอบคลุมด้านการจัดการที่ดี

| หน่วยงาน                                            | รายละเอียด                                                                                                                                                        | 2566 | 2567 | 2568 |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| 1. Guidelight (2560 - 2562)<br>Vulcan (2563 - 2568) | 1) จัดทำสื่อที่ช่วยนักศึกษาบกพร่องทางการมองเห็น<br>ได้เรียนรู้ค้นคว้าหาข้อมูลด้านการเรียน (ราย)<br>2) ถอดบทความเสียงเพื่อใช้ในการพัฒนา AI<br>(เริ่มปี 2563) (ราย) | 30   | 30   | 30   |
| 2. เทศบาลเมืองหนองปรือ                              | ร้านค้าชุมชน (ราย)                                                                                                                                                | 2    | 2    | 2    |
| 3. กองทัพบก                                         | ร้านค้าชุมชน (ราย)                                                                                                                                                | 1    | 1    | 1    |
|                                                     | รวม (ราย)                                                                                                                                                         | 33   | 33   | 33   |

ตลอดปี 2568 บริษัทได้ดำเนินกิจกรรม “Sahapat Massage by the Blind” อย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้พิการทางสายตา โดยผู้ให้บริการทุกคนเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการนวดเพื่อสุขภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความเชี่ยวชาญในการให้บริการนวดผ่อนคลายแก่พนักงานภายในองค์กร กิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นเป็นประจำทุกเดือน โดยมีผู้พิการทางสายตา เข้ามาให้บริการนวดภายในสำนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถผ่อนคลายในระหว่างวัน รวมถึงช่วยบรรเทาอาการที่อาจเกิดจากภาวะออฟฟิศซินโดรม การดำเนินโครงการนี้ไม่เพียงเป็นการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงานเท่านั้น แต่ยังมีส่วนสำคัญในการสร้างคุณค่าทางสังคม ผ่านการเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืนให้แก่ผู้พิการทางสายตา ซึ่งเป็นการสนับสนุนหลักการด้านความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม กิจกรรมได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากพนักงานโดยมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 92 ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิผลของโครงการ เพิ่มความสุขในการทำงาน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพกายและใจ การดำเนินกิจกรรมดังกล่าว จึงเป็นอีกหนึ่งตัวอย่างของความมุ่งมั่นของบริษัทในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ผ่านการผสมผสานการส่งเสริมสุขภาพพนักงานเข้ากับการสร้างคุณค่าร่วมทางสังคม



## มาตรการดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน ในระดับองค์กร และในระดับห่วงโซ่อุปทาน ที่สำคัญ ในปี 2568



- สิทธิชุมชน สุขภาพและความปลอดภัย

บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของพนักงานและครอบครัวอย่างรอบด้าน โดยนอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลตามกฎหมายที่พนักงานสามารถเข้ารับบริการจากโรงพยาบาลตามสิทธิแล้ว บริษัทยังได้จัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเพิ่มเติม สำหรับพนักงานและครอบครัว เพื่อให้เข้าถึงการบริการทางการแพทย์ได้อย่างครอบคลุมและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวครอบคลุมการรักษาทางการแพทย์ทั้งแผนปัจจุบันและแพทย์ทางเลือก อาทิ การฝังเข็ม การครอบแก้วรวมถึงการบำบัดเสริมอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพและบรรเทาอาการเจ็บป่วยได้ นอกจากนี้ บริษัทได้ร่วมมือกับโรงพยาบาลพันธมิตรในการให้ส่วนลดพิเศษสำหรับพนักงานและครอบครัว เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มทางเลือกในการดูแลสุขภาพให้แก่พนักงานและครอบครัวอย่างครบวงจร บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงาน โดยตระหนักว่าการมีสุขภาพที่ดีเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ บริษัทจึงได้ดำเนินโครงการสนับสนุนการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ให้แก่พนักงานเป็นประจำทุกปี และวัคซีนอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน ลดโอกาสการเจ็บป่วย และลดความเสี่ยงจากโรคทางเดินหายใจที่อาจเกิดขึ้นในช่วงฤดูกาลที่มีการระบาดสูง การจัดโครงการฉีดวัคซีนนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดูแลสุขภาพพนักงานและครอบครัวอย่างรอบด้าน ไม่เพียงในด้านการรักษาเมื่อเจ็บป่วยเท่านั้น แต่รวมถึงการป้องกันโรคอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยอย่างยั่งยืน บริษัทเชื่อว่าการมีระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสุขภาพที่แข็งแรง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพร้อมเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

# แนวทางในการเยียวยาและฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบ

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิด หรือมีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและดำเนินการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการลดความเสี่ยงและการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขผ่านกระบวนการที่ชอบธรรม โดยจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบหรือการละเมิดจากกิจกรรมทางธุรกิจ ของบริษัทฯ ตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing ) ที่กำหนดไว้ รวมถึงจัดให้มีกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมและเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบที่เกิดจากหรือเกี่ยวเนื่องมาจากบริษัทฯ ตามกระบวนการเยียวยา ดังนี้



นอกจากนี้ บริษัทฯ มีมาตรการป้องปรามโดยการกำหนดบทลงโทษ สำหรับผู้กระทำผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน
- หากเป็นบุคคลภายนอก ซึ่งทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย บริษัทฯ จะพิจารณาดำเนินคดีตามกฎหมาย



**SPC**  
SAHAPAT

