



กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

(Human Rights Due Diligence)

บริษัท ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเสมอภาค จึงยึดมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนการปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right : UDHR) กรอบความร่วมมือการพัฒนาอย่างยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization on Fundamental Principles and Rights at Work : ILO)

กรอบการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท (Human Rights Framework)

1. ประกาศและสื่อสารนโยบายสิทธิมนุษยชน
2. กำหนดขอบเขตในการตรวจสอบและระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน
3. การประเมินความเสี่ยงด้านมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. การบรรเทาและวางกลไกป้องกันผลกระทบ
5. การติดตามและทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
6. กลไกการเยียวยากรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

เป้าหมาย: ข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็น 0

<i>Protect</i>	<i>Respect</i>	<i>Remedy</i>
- การจัดทำนโยบาย - การสร้างแนวทางปฏิบัติ	- มีการประเมินสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) - การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	- มีกลไกการจัดการข้อร้องเรียนที่ชัดเจน - มีมาตรการเยียวยาให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

การสื่อสารและการสร้างความตระหนักให้กับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกบริษัท

ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงมีการจัดทำ การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment: HRRA) ปีละ 1 ครั้ง โดยการระบุประเด็นสำคัญและกลุ่มผู้ถือครองสิทธิที่ได้รับผลกระทบตลอดห่วงโซ่อุปทาน ภายใต้กระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) จากการทบทวนและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครั้งล่าสุดในปี 2567 ที่ครอบคลุมสิทธิของพนักงาน คู่ค้าและผู้รับเหมา ชุมชน และลูกค้า รวมถึงประเด็นด้านสภาพการทำงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การเลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม การใช้แรงงานผิดกฎหมาย และการปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัว

อีกทั้ง บริษัทได้จัดตั้ง “คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ” โดยคัดเลือกตัวแทนพนักงานจากทุกแผนกผ่านการเสนอชื่อและลงคะแนนเสียงอย่างโปร่งใส เพื่อให้เป็นผู้แทนร่วมเจรจาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงจัดให้มีการประชุมร่วมระหว่างตัวแทนพนักงานและฝ่ายบริหารอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือเมื่อมีประเด็นสำคัญเร่งด่วน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากนโยบายหรือระเบียบใหม่ เช่น การปรับเปลี่ยนเวลาทำงาน โครงสร้างค่าตอบแทน หรือมาตรการควบคุมความปลอดภัยในที่ทำงาน

นอกจากนี้ บริษัทจะจัดทำ “แบบฟอร์มรับฟังความคิดเห็นพนักงาน” เพื่อเปิดช่องทางให้พนักงานเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างอย่างไม่เปิดเผยชื่อ พร้อมมีการติดตามและรายงานความคืบหน้าของข้อเสนอแนะเหล่านี้ในที่ประชุมคณะกรรมการฯ เป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความโปร่งใสและความร่วมมือระหว่างองค์กรกับพนักงานอย่างแท้จริง

สัดส่วนของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับการประเมิน (%)

ผู้มีส่วนได้เสีย	ปี 2566	ปี 2567
พนักงาน	100%	100%
คู่ค้าและผู้รับเหมา	5%	8%
ชุมชน	100%	100%
ลูกค้า	32.21%	34%

จำนวนเหตุการณ์ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้มีส่วนได้เสีย	ปี 2566	ปี 2567
พนักงาน	ไม่มี	ไม่มี
ลูกค้าและผู้รับเหมา	ไม่มี	ไม่มี
ชุมชน	ไม่มี	ไม่มี
ลูกค้า	ไม่มี	ไม่มี

แผนมาตรการรองรับเพื่อลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ผู้มีส่วนได้เสีย	ผลกระทบ	แนวทางการลดผลกระทบ
พนักงาน	- การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน อันมีเหตุจากความแตกต่างทางเพศ (เพศหญิง เพศชาย กลุ่ม บุ ค คล ที่ มี ความหลากหลายทางเพศ) เชื้อชาติ อายุ ศาสนา ชาติพันธุ์ วัฒนธรรม และชนชั้น - การดำเนินงาน (Operation) ที่อาจกระทบสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน - ความไม่เท่าเทียมของสภาพการทำงาน - สิทธิเสรีภาพในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ครบถ้วน - ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน อาจรั่วไหลออกสู่ภายนอก	- นโยบายที่เกี่ยวข้อง อาทิ นโยบายทางด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายป้องกันการถูกล่วงละเมิดทางเพศ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ รวมถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของผู้ผลิต จัดหาสินค้า วัตถุดิบ และการบริการ - ส่งเสริมเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน - กำหนดมาตรการการรับมือสถานการณ์โควิด-19 อาทิ Work From Home และ Online Learning Management System - จัดให้สหภาพกรรมการสวัสดิการที่ส่งเสริมอำนาจการต่อรองของพนักงาน - ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน และรายงานต่อฝ่ายบริหารงานบุคคลทุกปี
ลูกค้าและผู้รับเหมา	การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน หรือคัดเลือกผู้รับเหมา	จัดทำข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชน และจริยธรรมในการคัดเลือกลูกค้า

ผู้มีส่วนได้เสีย	ผลกระทบ	แนวทางการลดผลกระทบ
	- การใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทาน - ความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับเหมาในสถานประกอบการ - การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานหรือจริยธรรมทางธุรกิจ	- จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน - จัดอบรมความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่คู่ค้าและผู้รับเหมา - ส่งเสริมให้มีการลงนามข้อตกลงหรือจรรยาบรรณทางธุรกิจร่วมกัน
ชุมชน	- ผลกระทบจากเสี่ยงที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ - ความไม่โปร่งใสในการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร - ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการตัดสินใจของบริษัท	- ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชนก่อนดำเนินโครงการ - จัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน - มีแผนป้องกันและเยียวยาผลกระทบต่อชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม - ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง
ลูกค้า	- การละเมิดสิทธิผู้บริโภค เช่น การโฆษณาเกินจริง หรือ ข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่ไม่โปร่งใส - ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ - การจัดเก็บและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าอย่างไม่เหมาะสม - การไม่เข้าถึงบริการที่เป็นธรรมและทั่วถึง	- จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสินค้าและบริการอย่างโปร่งใส - ควบคุมคุณภาพสินค้าให้เป็นไปตามมาตรฐาน - จัดทำแนวทางการจัดเก็บ ใช้ และ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า - เปิดช่องทางให้ลูกค้าแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนได้อย่างสะดวก

การฟื้นฟูเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานของบริษัทฯ

บริษัทฯ จัดเตรียมมาตรการเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งในรูปแบบความช่วยเหลือที่เป็นตัวเงิน และที่ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยพิจารณาถึงระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นรายกรณี