

ประกาศที่ 027/2568

เรื่อง นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจ ในด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้ประเมินและปฏิบัติตามกฎหมาย โดยนำหลักสากลด้านสิทธิมนุษยชนมาปรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่องได้แก่มาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2563 (Thai Labour Standard 8001-2020; TLS) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principle on Business and Human Right: UNGP) และ หลักการชี้แนะการประเมินผลกระทบและการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Guide to Human Right Impact Assessment and Management: HRIAM) เพื่อมุ่งหวังให้องค์กรสามารถยกระดับและรักษามาตรฐานการจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ครอบคลุมกิจกรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจ และเป็นการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) ของบริษัท 4 ด้านหลัก ได้แก่

1. กิจกรรมภายในบริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
2. การตอบสนองนโยบายและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องของลูกค้า
3. สนับสนุนและยกระดับคู่ค้า (Supplier) ในการดำเนินการ
4. คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสีย ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ของบริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) และในเครือ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามกฎหมายของประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ โดยรวมถึง

- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- ไม่ใช้แรงงานบังคับภายในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท เช่น แรงงานเด็ก แรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมาย หรือบังคับทำงานล่วงเวลา
- ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็น ลูกค้า หรือ คู่ค้า
- การเคารพสิทธิของลูกค้า ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า
- การเคารพสิทธิคู่ค้า ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
- การเคารพสิทธิชุมชน รับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนไม่ขัดขวางการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน

แนวทางปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติทางด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งปฏิบัติต่อพนักงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม โดยมีแนวทางดังนี้

1. ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมต่อทุกคน โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นๆ รวมถึงการให้ความสำคัญต่อสิทธิของกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) ประกอบด้วย เด็ก ผู้พิการ สตรี แรงงานที่ว่างผ่านบุคคลที่สาม ชุมชนท้องถิ่น เพศทางเลือก ผู้สูงอายุ และสตรีตั้งครรภ์
2. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนมุ่งมั่นป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศและไม่ใช้ทางเพศ และการคุกคามในรูปแบบอื่น โดยนโยบายฉบับนี้กำหนดว่าข้อร้องเรียนใดๆ ที่บริษัทฯ ได้รับ จะได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง รักษาเป็นความลับ และให้ความเห็นอกเห็นใจ หากการกล่าวหาได้รับการยืนยัน จะดำเนินการตามมาตรการเยียวยาสำหรับผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน และลงโทษทางวินัยหรือดำเนินคดีตามกฎหมายกับผู้ละเมิดสิทธิมนุษยชน

3. สื่อสารเผยแพร่นโยบาย ให้ความรู้ ความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่พนักงาน คู่ค้า ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Employee / Supplier in Business Value Chain) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติตามทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายฉบับนี้ และจัดให้มีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน การเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานให้แก่พนักงานทุกคนและผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถาม ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่างๆ ที่กำหนดไว้
5. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน หากมีเหตุการณ์ หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือจรรยาบรรณ ทั้งจากพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านช่องทางการร้องเรียน ทางเว็บไซต์บริษัทฯ หรือ Whistleblower โดยมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนดังกล่าวอย่างเหมาะสม และให้เป็นธรรม และคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในบริษัทฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างสูงสุด ตามแนวทางการแจ้งข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ ที่ระบุในคู่มือจริยธรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงบริษัทมีการเคารพ สิทธิด้านเสรีภาพในการสมาคมที่เป็นไปตามกฎหมาย (Right to the freedom of association) และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to collective bargaining)
6. จัดให้มีคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติการวิเคราะห์ ตรวจสอบและจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะระบุ ประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน การจัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้สอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร ซึ่งครอบคลุมความเสี่ยงในอุตสาหกรรมและประเทศที่เกี่ยวข้อง และตรวจติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
7. บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการสื่อสาร ที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ รวมถึงการบรรเทาและการเยียวยา อุบัติการณ์การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ผู้สาธารณะอย่างครบถ้วนและโปร่งใส

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน ณ วันที่ 10 มีนาคม 2568



(วัชรธร กิตะพานิชย์)

กรรมการผู้อำนวยการ

