

7.2 การบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน



บริษัทฯ มุ่งมั่นปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ โดยยึดถือเป็นสิทธิพื้นฐานและหลักการสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีความเสมอภาค บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการเคารพความหลากหลายและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมต่อพนักงาน คู่ค้า และชุมชน ไม่เพียงแต่ช่วยลดความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน แต่ยังเป็นรากฐานของการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมเพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

บริษัทฯ ยึดมั่นและพัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและกรอบการทำงานระดับประเทศ เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

นโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ

- หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs): บูรณาการหลักการ "คุ้มครอง และเยียวยา" เข้ากับกระบวนการทางธุรกิจ
- จริยธรรมธุรกิจ: กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ครอบคลุมการจ้างงานที่เป็นธรรม การต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานประกอบการ
- กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence – HRDD): ดำเนินการประเมินผลกระทบและบริหารจัดการความเสี่ยงตามแนวทาง HRIAM เพื่อระบุและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า

แนวทางการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการให้ความรู้พนักงาน

บริษัทฯ ได้ดำเนินตามนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง โดยประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุม 4 กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ 1) พนักงานและผู้รับเหมาช่วง 2) ลูกค้า 3) คู่ค้า และ 4) ชุมชนและสังคม โดยแบ่งแนวปฏิบัติออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้มีส่วนได้เสียภายใน (พนักงานและผู้รับเหมาช่วง)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของพนักงานและผู้รับเหมาช่วงในทุกระดับ โดยจัดทำแนวปฏิบัติด้านการจ้างงานอย่างเป็นธรรม (Fair Labour Practice) บรรจุในข้อบังคับการทำงาน และสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศสำหรับพนักงานชาวต่างชาติ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังเป็นสมาชิก **UN Global Compact** เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับกฎหมายและหลักสากล ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังนี้



1. สิทธิและเสรีภาพพื้นฐาน

เสรีภาพในการแสดงออก

ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น กล้องรับข้อเสนอแนะ ระบบออนไลน์ภายใน การประชุมพนักงาน และช่องทางร้องเรียนอย่างเป็นทางการ โดยมีกระบวนการรับและตอบสนองข้อเสนอแนะอย่างโปร่งใส

เสรีภาพในการรวมกลุ่ม

สนับสนุนสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน โดยไม่ขัดขวางหรือแทรกแซงการรวมกลุ่มใดๆ และให้คำแนะนำในกรอบของกฎหมายอย่างเหมาะสม

สิทธิในการเจรจาต่อรอง

เคารพสิทธิของพนักงานในการเจรจาต่อรองร่วม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเป็นตัวแทนพนักงาน และจัดประชุมเจรจาตามที่กฎหมายกำหนดอย่างสม่ำเสมอ

2. ความเท่าเทียมและความหลากหลาย

การไม่เลือกปฏิบัติ

มุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เท่าเทียม โดยใช้หลักความสามารถและความเหมาะสมในการพิจารณาทุกระบวนการ ปราศจากการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสถานะส่วนบุคคล พร้อมมีกลไกรับเรื่องร้องเรียนกรณีพบการเลือกปฏิบัติ

ความหลากหลายในองค์กร

สนับสนุนความหลากหลายในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกเพศ อายุ สัญชาติ เชื้อชาติ และพื้นเพ สามารถทำงานร่วมกันและเติบโตในองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ

การจ้างงานผู้ด้อยโอกาส

สนับสนุนการจ้างงานอย่างครอบคลุม โดยเปิดโอกาสให้ผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสเข้าทำงาน พร้อมจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล

3. สภาพการจ้างงานและค่าตอบแทน

ชั่วโมงการทำงาน

ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านเวลาทำงาน การทำงานล่วงเวลา และวันหยุดอย่างเคร่งครัดตามกฎหมายแรงงาน มีระบบบันทึกและควบคุมชั่วโมงทำงานล่วงเวลาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนด

ค่าจ้างขั้นต่ำ

จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย และทบทวนโครงสร้างค่าจ้างอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและแนวโน้มของอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่แรงงานทุกระดับ

ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม	ยึดหลักความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน โดยอิงจากผลการปฏิบัติงานและโครงสร้างตำแหน่ง ไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใด พร้อมติดตามและวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างอย่างสม่ำเสมอ
4. การคุ้มครองและความปลอดภัย	
การป้องกันแรงงานเด็กและบังคับ	ต่อต้านแรงงานเด็กและแรงงานบังคับทุกรูปแบบ มีระบบตรวจสอบอายุและเอกสารก่อนจ้างงาน รวมถึงบรรจุข้อห้ามดังกล่าวไว้ในข้อบังคับการทำงานและสัญญาคู่ค้าอย่างชัดเจน
การประเมินความเสี่ยงแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ	ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานเด็กและแรงงานบังคับในพื้นที่ปฏิบัติการและห่วงโซ่อุปทานเป็นประจำทุกปี ครอบคลุม 100% ของสถานประกอบการ โดยพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงเช่น ประเภทอุตสาหกรรม แหล่งที่มาของวัตถุดิบ และสภาพแวดล้อมแรงงาน รวมถึงมีกลไกการร้องทุกข์ที่ผู้เสียหายสามารถรายงานได้อย่างปลอดภัยและเป็นความลับ
การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน	มุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยจากการกลั่นแกล้ง คุกคาม หรือใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ โดยประกาศนโยบายต่อต้านอย่างชัดเจน และจัดช่องทางรับข้อร้องเรียนที่ปลอดภัยและปกป้องตัวตนผู้แจ้ง
การรักษาข้อมูลส่วนบุคคล	ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและลูกค้าอย่างเคร่งครัดตาม PDPA จำกัดการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้อง และไม่นำข้อมูลไปใช้เกินกว่าวัตถุประสงค์ที่ได้รับคามยินยอม
5. การพัฒนาและส่งเสริม	
การสนับสนุนสิทธิเด็ก	สร้างโอกาสให้เยาวชนผ่านการสนับสนุนด้านการศึกษา ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน ทุนสำหรับนักเรียนในชุมชน และโครงการพัฒนานักศึกษาฝึกงานร่วมกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

กลุ่มที่ 2 — ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (ลูกค้า คู่ค้า และชุมชน)

บริษัทฯ มุ่งมั่นดูแลผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกทั้งทางตรงและทางอ้อม ครอบคลุมแนวปฏิบัติหลัก ดังนี้



ลูกค้า

เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัดตาม PDPA และไม่ใช่ข้อมูลของลูกค้าเกินกว่าวัตถุประสงค์ที่ได้รับความยินยอม



คู่ค้า

ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรมและเคารพสิทธิตามสัญญา ส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และกำหนดให้การประเมินตนเองด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของการจัดซื้อ



ชุมชน

มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากชุมชนอย่างเป็นระบบ พร้อมติดตามและประเมินผลกระทบที่อาจเกิดจากการดำเนินงาน เช่น มลพิษและเสียงรบกวน พร้อมดำเนินมาตรการเยียวยาทันทีและไม่ดำเนินการใดที่ขัดขวางการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติหรือสิทธิขั้นพื้นฐานของชุมชนท้องถิ่น รวมถึงส่งเสริมการทำงานในพื้นที่ โดยไม่มีนโยบายกีดกันหรือปิดกั้นโอกาสการทำงานของคนในชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้รับประโยชน์ร่วมจากการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างแท้จริง



บริษัทฯ สื่อสารนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางภายในองค์กร เช่น การประชุม การประกาศภายใน ระบบอินทราเน็ต และเอกสารประกอบการทำงาน รวมถึงสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก พร้อมจัดฝึกอบรมและทดสอบพนักงานทุกระดับเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและลดความเสี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน

และในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดโครงการ "รีเฟรชความรู้ อัปเดตเรื่องธรรมาภิบาลที่สำคัญประจำปี 2568" เพื่อให้พนักงานทุกระดับรีเฟรชความรู้และอัปเดตข้อมูลด้านธรรมาภิบาลผ่านระบบ e-Learning โดยสามารถเข้าเรียนและทำแบบทดสอบได้ทันทีผ่าน QR Code โดยหนึ่งในหลักสูตรสำคัญของโครงการ ได้แก่ หัวข้อ สิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาการอบรม 4 หัวข้อ ดังนี้

เป้าหมาย:

พนักงานอบรมและผ่านการทดสอบ 100%

ผลการดำเนินงาน:

พนักงานอบรม และผ่านการทดสอบ 100%



สิทธิมนุษยชนเบื้องต้น



การยอมรับความหลากหลาย และความแตกต่าง



สิทธิแรงงานเด็ก



สิทธิแรงงานบังคับ

การจัดการกรณีพบการไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ

หากบริษัทฯ พบว่ามีการปฏิบัติที่ขัดต่อแนวปฏิบัติด้านการจ้างงานอย่างเป็นธรรม หรือเกิดการละเมิดสิทธิพนักงาน บริษัทฯ มีแนวทางในการรับมือและจัดการ ดังนี้

- ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยไม่เปิดเผยตัวตนผู้ร้องเรียน และดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล
- ให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุง สำหรับกรณีที่เกิดจากความไม่เข้าใจหรือกระบวนการภายในที่ไม่เหมาะสม
- ใช้มาตรการทางวินัย สำหรับกรณีที่มีการกระทำผิดร้ายแรงหรือมีเจตนาละเมิดอย่างชัดเจน
- ดำเนินการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ ครอบคลุมค่าชดเชย การรักษาพยาบาล หรือการคืนสิทธิที่ถูกละเมิด
- ทบทวนกระบวนการภายในเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์เกิดซ้ำ และปรับปรุงการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence – HRDD) ครอบคลุม 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้



ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ครบ 100% ในทุกพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบและเชิงรุก โดยจัดกลุ่มความเสี่ยงตามระดับความรุนแรงของผลกระทบและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เป้าหมาย:

ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัทฯ 100%

ผลการดำเนินงาน:

ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัทฯ 100%

สรุปผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนปี 2568 ครอบคลุม 8 ประเด็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ระดับความเสี่ยงที่มีต่อพนักงาน คู่ค้า ชุมชน และภาครัฐ พร้อมมาตรการป้องกันเยียวยาที่เป็นรูปธรรม

ประเด็นความเสี่ยงและระดับผลกระทบ

กลยุทธ์การบริหารจัดการความเสี่ยง



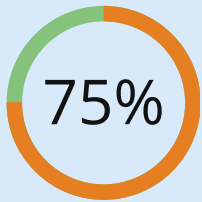
สูง

อุบัติเหตุจากการขาดอุปกรณ์ PPE คือความเสี่ยงระดับสูงสุด

มุ่งเน้นการจัดการหาอุปกรณ์ให้เพียงพอและดูแลรักษายาบาลอย่างเต็มที่



พนักงาน



75%

ครอบคลุมทั้งด้านห่วงโซ่อุปทาน การจ้างงาน และผลกระทบต่อชุมชน 75% ของประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง



ปานกลาง

การไม่สื่อสารนโยบายในห่วงโซ่อุปทาน

คู่ค้า ลูกค้า

ปานกลาง

คู่ค้าไม่มีการประเมินตนเอง

คู่ค้า

ปานกลาง

การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน/ การเลื่อนตำแหน่ง

พนักงาน

ปานกลาง

ค่าตอบแทนแรงงานชั่วคราวไม่เป็นธรรม

พนักงาน

ปานกลาง

มลพิษหรือของเสียต่อชุมชน

ชุมชน

ปานกลาง

ความเสี่ยงด้านแรงงานในโครงการใหม่

พนักงาน คู่ค้า

ต่ำ

การใช้แร่ในพื้นที่ขัดแย้ง

มีการกำหนดนโยบายตรวจสอบแหล่งที่มา และเปลี่ยนคู่ค้าทันทีหากพบการละเมิด

คู่ค้า ลูกค้า



มาตรการป้องกันเชิงรุก

- สื่อสารนโยบายให้คู่ค้าเป็นประจำ กำหนดให้ประเมินตนเองด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี
- กำหนดให้คู่ค้าประเมินตนเองด้าน ESG เป็นประจำทุกปี และมีการ Onsite Audit
- ใช้นโยบายจ้างงานที่เป็นธรรม มีกระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส
- ทบทวนเกณฑ์ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานอุตสาหกรรม
- กำหนดแนวปฏิบัติการจัดจ้างในโครงการใหม่ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน
- ตรวจสอบการปล่อยของเสียสม่ำเสมอ ใช้มาตรการควบคุมตามกฎหมาย
- กำหนดนโยบายไม่ใช้ Conflict Minerals และตรวจสอบแหล่งที่มาอย่างสม่ำเสมอ



การเยียวยาที่เป็นธรรม

- ระงับหรือทบทวนสถานะคู่ค้าหากไม่ปฏิบัติตาม
- เปิดช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย ตรวจสอบและตอบสนองอย่างเหมาะสม
- ดำเนินการสอบสวนและเยียวยาผลกระทบอย่างเป็นธรรม
- จ่ายชดเชยย้อนหลังหากพบว่าค่าตอบแทนต่ำกว่าที่ควรได้รับ
- ตรวจสอบย้อนกลับหากพบความผิดปกติ ชดเชยแรงงานที่ได้รับผลกระทบ
- ให้ข้อมูลโปร่งใสแก่ชุมชน ดำเนินมาตรการฟื้นฟูและชดเชยความเสียหาย
- แจ้งให้เปลี่ยนแหล่งจัดซื้อทันที หากพบความเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิ

การรับข้อร้องเรียนและเยียวยาผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน



บริษัทฯ จัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องทุกข์และการเยียวยาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ความมั่นใจว่าบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยเปิดเผยข้อมูลกลไกดังกล่าวอย่างโปร่งใส ครอบคลุมขั้นตอนการร้องเรียน การรักษาความลับ และการไม่เปิดเผยตัวตน บริษัทฯ ให้คำมั่นว่าจะดำเนินการเยียวยาฝ่ายที่ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามแต่ละกรณี

ช่องทางการร้องเรียน

<https://www.satpcl.co.th/th/corporate-governance/whistleblowing-notice/whistleblowing-notice-policy>

ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ปี 2568

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	ผลการดำเนินงาน 2568
จำนวนการละเมิดสิทธิมนุษยชนในองค์กร	0 กรณี	0 กรณี
จำนวนกรณีการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน	0 กรณี	0 กรณี

