

7.2 สิทธิมนุษยชน



บริษัทมุ่งมั่นปกป้อง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของการดำเนินธุรกิจ ซึ่งสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิพื้นฐานที่ทุกคนควรได้รับตั้งแต่กำเนิด ความเสมอภาคเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการกับประเด็นที่มีความหลากหลาย และช่วยลดความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับคู่ค้า หรือการควบคุมการปล่อยมลภาวะที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน โดยบริษัทมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีจริยธรรม และเคารพในสิทธิของทุกคน เพื่อเป้าหมายในการสร้างโลกที่ดีกว่าสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

นโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างมาก โดยยึดมั่นในหลักเกณฑ์สำคัญ ได้แก่ หลักการของสหประชาชาติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน และธุรกิจ (UNGP) หลักการแนะนำเรื่องการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการจัดการ (HRIAM) รวมทั้งคำแนะนำจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งบริษัทฯ ได้นำหลักเกณฑ์สำคัญดังกล่าวมาปรับใช้เพื่อพัฒนากระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างครบถ้วน ผ่านการกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชน และกำหนดไว้ในคู่มือจริยธรรม และจรรยาบรรณธุรกิจ ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

1. โครงสร้างการกำกับดูแล และคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและพัฒนาความยั่งยืน มีหน้าที่กำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชนโดยตรง มีบทบาทในการกำหนดทิศทางนโยบาย ติดตามการดำเนินงาน และประเมินประสิทธิผลของมาตรการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเฉพาะเจาะจง โดยคณะทำงานดังกล่าวประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายโรงงาน และฝ่ายความปลอดภัย เพื่อให้เกิดมุมมองที่ครอบคลุมและมีความเชี่ยวชาญในหลากหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ หน่วยงานพัฒนาความยั่งยืน ทำหน้าที่สนับสนุนและประสานการดำเนินงานของคณะทำงานในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กร

คณะทำงานมีหน้าที่หลักในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ วางแผนและดำเนินมาตรการเพื่อลดและป้องกันความเสี่ยง โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฏิบัติต่อคู่ค้าและลูกค้า การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
และพัฒนาความยั่งยืน

คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน

หน่วยงานพัฒนาความยั่งยืน

นอกจากนี้ คณะทำงานยังมีหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการที่วางไว้มีประสิทธิภาพในการป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

2. แนวทางการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการให้ความรู้พนักงาน

บริษัทได้ดำเนินการทบทวน และปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชนพร้อมกำหนดแนวทางในปี 2567 โดยคำนึงถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างรอบด้าน ซึ่งประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) พนักงานและผู้รับเหมาช่วง (Subcontractor) 2) ลูกค้า 3) คู่ค้า 4) ชุมชน และสังคม จากทีมงานฝ่ายบุคคล จัดซื้อ ตัวแทนโรงงาน และฝ่ายขาย เพื่อแสดงเจตจำนงในการเคารพและไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน รวมทั้งมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนผ่านกระบวนการประเมินความเสี่ยงในระดับหน่วยงานและองค์กร ดังนี้

- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- ไม่ใช้แรงงานบังคับภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ เช่น แรงงานเด็ก แรงงานต่างชาติ หรือการบังคับทำงานล่วงเวลา
- ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็น ลูกค้า หรือ คู่ค้า
- การเคารพสิทธิของลูกค้า ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า
- การเคารพสิทธิคู่ค้า ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
- การเคารพสิทธิชุมชน รับฟังความคิดเห็น และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนไม่ขัดขวางการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของชุมชน

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการสื่อสารนโยบายสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องทั้งผ่านช่องทางภายในองค์กร เช่น การประชุม การประกาศภายใน ระบบอินทราเน็ต และเอกสารประกอบการทำงาน รวมถึงได้สื่อสารนโยบายดังกล่าวต่อผู้มีส่วนได้เสีย เช่น

ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานทุกส่วนในห่วงโซ่อุปทานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมและทดสอบให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสิทธิมนุษยชน และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้เกิดการปฏิบัติจริงในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ และลดความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมขององค์กร



พนักงานได้รับการอบรม และผ่านการทดสอบ

เป้าหมายปี 2567

100%

ผลการดำเนินงาน 2567

98%

3. แนวปฏิบัติในการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรม และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากการกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ยังได้จัดทำแนวปฏิบัติด้านการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรม (Fair Labour Practice) โดยเน้นการเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน การไม่เลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน บริษัทฯ ได้ดำเนินการสื่อสารแนวปฏิบัตินี้ให้กับพนักงานทุกระดับ ทั้งในรูปแบบภาษาไทย และแปลเป็นภาษาต่างประเทศสำหรับพนักงานชาวต่างชาติ รวมถึงบรรจุไว้ใน ข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ อย่างชัดเจน

บริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมโครงการความร่วมมือ และเป็นสมาชิกของ UN Global Compact เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานแรงงานขององค์กรให้สอดคล้องกับกฎหมายและหลักสากล โดยมีแนวทางปฏิบัติและการจัดการในแต่ละประเด็น ดังนี้

- **เสรีภาพในการแสดงออก** บริษัทฯ เคารพและส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ ผ่านช่องทางที่จัดไว้ เช่น กล่องแสดงความคิดเห็น ระบบออนไลน์ภายใน การประชุมพนักงาน ช่องทางการร้องเรียนของบริษัทฯ
- การสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่ม บริษัทฯ สนับสนุนสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน โดยไม่ขัดขวางหรือแทรกแซงการรวมกลุ่มใด ๆ และให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมในกรอบของกฎหมาย

- **สิทธิในการเจรจาต่อรอง** บริษัทฯ เคารพสิทธิของพนักงานในการเจรจาต่อรอง และมีการแต่งตั้งคณะผู้แทนลูกจ้าง ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการบริษัทฯ รวมถึงจัดการประชุมเจรจาอย่างเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด
- **การไม่เลือกปฏิบัติ** บริษัทฯ มุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือสถานะส่วนบุคคล โดยใช้หลักความสามารถและความเหมาะสมในการพิจารณา
- **การสร้างความหลากหลาย** บริษัทฯ สนับสนุนความหลากหลายในที่ทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกเพศ อายุ สัญชาติ เชื้อชาติ และพื้นเพ สามารถทำงานร่วมกันและเติบโตในองค์กรได้อย่างมีศักยภาพ
- **การรักษาข้อมูลส่วนบุคคล** บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและลูกค้าอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และจำกัดการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้อง
- **ชั่วโมงการทำงาน** บริษัทฯ ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านเวลาทำงาน การทำงานล่วงเวลา และวันหยุดอย่างเคร่งครัด พร้อมควบคุมและตรวจสอบให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานและสวัสดิการ
- **การป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ** บริษัทฯ ต่อด้านการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับทุกรูปแบบ โดยมีระบบตรวจสอบอายุและเอกสารการจ้างงานของพนักงานอย่างเข้มงวดก่อนเริ่มงาน
- **ค่าจ้างขั้นต่ำ** บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนมากกว่าแรงงานกฎหมายขั้นต่ำ และทบทวนค่าจ้างให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและแนวโน้มในอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่แรงงานทุกระดับ
- **การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม** บริษัทฯ ยึดหลักความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงจากผลประกอบการของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง พร้อมติดตามวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำอย่างสม่ำเสมอ
- **การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน** บริษัทฯ มุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

จากการกลั่นแกล้ง คุกคาม หรือใช้ความรุนแรง โดยประกาศนโยบายต่อต้านและจัดช่องทางรับข้อร้องเรียนอย่างปลอดภัย

- **การจ้างงานผู้ด้อยโอกาส** บริษัทฯ สนับสนุนการจ้างงานอย่างครอบคลุม โดยเปิดโอกาสให้ผู้พิการ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสมีโอกาสเข้าทำงาน พร้อมจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการฝึกอบรมที่เหมาะสม
- **การสนับสนุนสิทธิเด็ก** บริษัทฯ มุ่งมั่นในการสร้างโอกาสให้กับเยาวชน โดยสร้างโอกาสผ่านเรื่องส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทุนการศึกษาให้กับบุตรพนักงาน นักเรียนในชุมชน รวมถึงการพัฒนานักศึกษาฝึกงานผ่านโครงการความร่วมมือกับทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชน

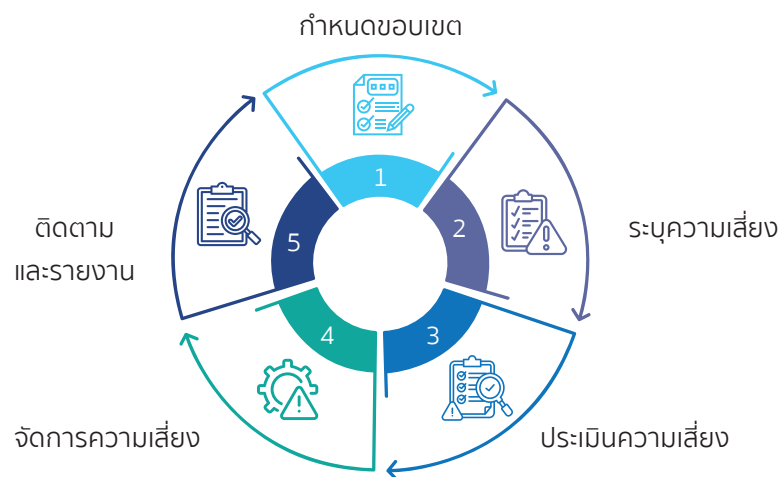
การจัดการกรณีพบการไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ

หากบริษัทฯ พบว่ามีการปฏิบัติงานที่ขัดต่อแนวปฏิบัติด้านการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรม หรือเกิดการละเมิดสิทธิเบื้องต้นของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นด้วยเจตนาหรือไม่ก็ตาม บริษัทฯ มีแนวทางในการรับมือและจัดการ ดังนี้

- ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยมีกระบวนการสอบสวนที่ไม่เปิดเผยตัวตนของผู้ร้องเรียน และดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล
- ให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุง สำหรับกรณีที่เกิดจากความไม่เข้าใจ หรือกระบวนการภายในที่ไม่เหมาะสม โดยอาจมีการอบรมซ้ำหรือตักเตือนตามลำดับขั้น
- ใช้มาตรการทางวินัย สำหรับกรณีที่มีการกระทำผิดร้ายแรง หรือมีเจตนาละเมิดแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน เช่น การเลือกปฏิบัติ การคุกคาม หรือการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย
- ดำเนินการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ โดยพิจารณาถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน และให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม เช่น การจ่ายค่าชดเชย การรักษาพยาบาล หรือการคืนสิทธิที่ถูกละเมิด
- ทบทวนกระบวนการภายใน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดซ้ำ และปรับปรุงแนวทางการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง

4. การประเมินความเสี่ยงสิทธิมนุษยชน

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการทบทวน และปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ และสถานการณ์ปัจจุบันอย่างเหมาะสม สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการปกป้อง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชน โดยมีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ดังนี้



- **การกำหนดขอบเขต** มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุพื้นที่หรือกิจกรรมที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่
 - กิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ครอบคลุมพื้นที่ที่บริษัทดำเนินงาน 'ได้แก่' พื้นที่ปฏิบัติการในบริษัท สำนักงานใหญ่ และพื้นที่ในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นบริบทที่บริษัทมีอำนาจควบคุมโดยตรง และอาจส่งผลกระทบต่อพนักงานและชุมชนโดยรอบ
 - กิจกรรมทางธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาวัตถุดิบ การขนส่งสินค้า และการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับคู่ค้า ซึ่งแม้จะเป็นพื้นที่ที่บริษัทไม่สามารถควบคุมได้

โดยตรง แต่มีความสำคัญในการเฝ้าระวังและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการผลิตหรือการทำงานของผู้รับจ้างช่วง

- การลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บริษัทที่มีการควบรวมกิจการ เข้าซื้อกิจการ หรือเริ่มต้นโครงการทางธุรกิจใหม่ ร่วมกับพันธมิตร ซึ่งอาจมีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะในกรณีที่บริบทการดำเนินธุรกิจหรือภูมิศาสตร์มีข้อจำกัดด้านแรงงานหรือสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน
- **การระบุความเสี่ยง** บริษัทฯ ดำเนินการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมในห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร โดยพิจารณาจากภาพรวมของสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในพื้นที่หรือสถานที่ที่บริษัทฯ ดำเนินงาน รวมถึงการระบุความเสี่ยงสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย เช่น พนักงาน ชุมชนท้องถิ่น ลูกค้า และผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาและประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านการรับฟังความคิดเห็น การจัดประชุม การสำรวจ หรือช่องทางรับเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ เพื่อให้สามารถสะท้อนมุมมองที่หลากหลาย และนำไปสู่การบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างรอบด้าน และมีประสิทธิภาพ
- **การประเมินความเสี่ยง** หลังจากที่ได้ระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว จะมีการประเมินทั้ง โอกาสที่ความเสี่ยงนั้นจะเกิดขึ้น และระดับของผลกระทบ หากความเสี่ยงเกิดขึ้นจริง โดยพิจารณาทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้สามารถจัดลำดับความสำคัญและวางแผนการจัดการได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทฯ ใช้ หลักเกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยง ที่พัฒนาโดยอิงจากกรอบการจัดการความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้
 - ความรุนแรงของผลกระทบ
 - จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ
 - ความถี่หรือโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์
- **การจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน** เป็นกระบวนการที่บริษัทฯ ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำแผนการป้องกันปัญหา และความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการมีแผนรับมือเมื่อปัญหาเกิดขึ้นจริง บริษัทฯ ได้ดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ของผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการจัดประชุมและเวทีปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง อาทิ พนักงาน คู่ค้า และชุมชน เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งได้นำผลจากการมีส่วนร่วมเหล่านี้ไปใช้ในการพิจารณา และปรับปรุงแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องที่มีระดับความเสี่ยงที่สูง และสูงมาก โดยมุ่งเน้นการบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบให้น้อยที่สุด พร้อมทั้งเสริมสร้างผลกระทบเชิงบวกที่อาจเกิดขึ้น และเมื่อมีการนำมาตรการเป็นแนวปฏิบัติแล้ว บริษัทฯยังดำเนินการทบทวน แผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

- **การติดตาม และรายงาน** บริษัทฯมีการติดตาม และการรายงานผล ด้านสิทธิมนุษยชน จากการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลกระทบ การดำเนินงานตามมาตรการ และผลการดำเนินงาน รวมทั้งการปรับปรุงและทบทวน แผนการดำเนินการ ซึ่งการติดตาม และการรายงานของบริษัทฯมีการปฏิบัติตาม หลักการความโปร่งใส และความรับผิดชอบโดยข้อมูลการรายงานมีความเป็นจริง ครบถ้วน และสะท้อนถึงสถานการณ์ที่แท้จริง ทั้งนี้ คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน จะนำผลการติดตามดังกล่าว รายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และพัฒนา ความยั่งยืน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียมั่นใจได้ว่าประเด็นที่ร้องเรียนจะถูกพิจารณา และอยู่ในกระบวนการประเมิน และการตัดสินใจของบริษัทฯ

5. การรับข้อร้องเรียน และเยียวยาผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้จัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องทุกข์และการเยียวยาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ ความมั่นใจว่าบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จะได้ รับการดูแลอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยบริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกลไกดังกล่าว อย่างโปร่งใสและครอบคลุม ทั้งด้านสิทธิมนุษยชน ขั้นตอนการร้องเรียน การรักษา ความลับ และการไม่เปิดเผยตัวตน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงและใช้สิทธิ

ตามกระบวนการได้อย่างสะดวกและปลอดภัย

นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ค้ำประกันว่าจะดำเนินการเยียวยาฝ่ายที่ได้รับผลกระทบ เมื่อเกิดกรณี ที่ตรวจสอบแล้วพบว่าเหตุการณ์หรือการดำเนินการของบริษัทฯ ส่งผลกระทบต่อ สิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งนี้การเยียวยาจะพิจารณาจาก ความเหมาะสมและความเป็นธรรมตามแต่ละกรณี



ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ปี 2567

ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	ระดับความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน	มาตรการเยียวยา	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
การไม่สื่อสารนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างทั่วถึงในห่วงโซ่อุปทาน 	ปานกลาง 	- สื่อสารนโยบายสิทธิมนุษยชนให้ลูกค้าเป็นประจำ - กำหนดให้ลูกค้าประเมินตนเองด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี	เปิดช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและเข้าถึงง่าย, ตรวจสอบข้อร้องเรียนและตอบสนองด้วยมาตรการที่เหมาะสม	ลูกค้า, ลูกค้า
ลูกค้าไม่มีการประเมินตนเองด้านสิทธิมนุษยชนตามหลักจรรยาบรรณ 	ปานกลาง 	กำหนดให้การประเมินตนเองเป็นข้อกำหนดในข้อตกลงการจัดซื้อ	ระงับหรือทบทวนสถานะลูกค้าหากไม่ปฏิบัติตามและเสนอแนะแนวทางปรับปรุง	ลูกค้า
การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่ง 	ปานกลาง 	- ใช้นโยบายจ้างงานที่เป็นธรรม - มีกระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	ดำเนินการสอบสวนและเยียวยาผลกระทบ	พนักงาน
ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรมต่อพนักงานรายวันหรือแรงงานชั่วคราว 	ปานกลาง 	ทบทวนเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานอุตสาหกรรม	จ่ายชดเชยย้อนหลังในกรณีที่พบว่าค่าตอบแทนต่ำกว่าที่ควรได้รับ	พนักงาน
อุบัติเหตุจากการทำงานที่เกิดจากการขาดอุปกรณ์ป้องกัน 	ปานกลาง 	- จัดซื้อและแจกจ่ายอุปกรณ์ PPE อย่างเพียงพอ - ตรวจสอบความพร้อมใช้งานอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ	- ดูแลการรักษาพยาบาล - รายงานเหตุการณ์ และดำเนินการป้องกันซ้ำ	พนักงาน

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	ระดับความเสี่ยง	มาตรการป้องกัน	มาตรการเยียวยา	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
การใช้แร่จากแหล่งที่อาจเกี่ยวข้องกับ ความขัดแย้ง 	ต่ำ 	- กำหนดนโยบายไม่ใช้ Conflict Minerals - ตรวจสอบแหล่งที่มาของแร่	แจ้งผู้จัดหาให้เปลี่ยนแหล่งจัดซื้อทันที หากพบความเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิ	คู่ค้า
ผลกระทบจากมลพิษ หรือของเสียที่อาจกระทบต่อชุมชน รอบพื้นที่ปฏิบัติงาน 	ปานกลาง 	- ตรวจสอบการปล่อยของเสียและมลพิษเป็นประจำ - ใช้มาตรการควบคุมตามกฎหมาย	- ให้ข้อมูลชัดเจนและโปร่งใสแก่ชุมชน - ดำเนินมาตรการฟื้นฟูพื้นที่และชดเชยความเสียหายอย่างเหมาะสม	ชุมชน ภาครัฐ และหน่วยงาน กำกับดูแล
ความเสี่ยงด้านแรงงาน เช่น การใช้แรงงานผิดกฎหมาย หรือไม่มีสัญญา ในโครงการใหม่ ที่ยังไม่มีกระบวนการควบคุมภายใน 	ปานกลาง 	- กำหนดแนวปฏิบัติการจัดจ้างแรงงาน ในโครงการใหม่ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน - ตรวจสอบเอกสารแรงงานก่อนเริ่มโครงการ	- ดำเนินการตรวจสอบย้อนกลับกรณีพบความผิดปกติ - ชดเชยแรงงานหากได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ	พนักงาน คู่ค้า



การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัทฯ

เป้าหมายปี 2567

100%

ผลการดำเนินงาน 2567

100%



จำนวนการละเมิดสิทธิมนุษยชนในองค์กร

เป้าหมายปี 2567

0

ผลการดำเนินงาน 2567

0



จำนวนกรณีการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

เป้าหมายปี 2567

0

ผลการดำเนินงาน 2567

0