



## กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process)

ที่มาและความสำคัญ บริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตการตรวจสอบ การระบุ ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ความรุนแรงของผลกระทบและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น การกำหนดมาตรการในการบรรเทาผลกระทบ การติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ขั้นตอนเหล่านี้เป็นการจัดลำดับความสำคัญประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในองค์กร รวมถึงแนวทางการป้องกัน แก้ไข และเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ให้เหมาะสมกับระดับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งจัดทำแผนติดตามผลการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของ บริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตลอดจนการสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรให้แก่ทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียรับทราบ และ เข้าใจร่วมกัน

## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัท ซันเวนดิง เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจ บริษัทจึงได้กำหนด "นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน" เพื่อเป็นคำมั่นว่าจะยึดถือปฏิบัติ สนับสนุน และส่งเสริมการเคารพและ ปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน ทั้งของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องใน การดำเนินงานของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายและหลักการสิทธิมนุษยชนสากล ตามปฏิญญาสากลว่า ด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) เพื่อร่วมรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้ หลักแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

### ขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ครอบคลุมกิจกรรม ในการดำเนินธุรกิจของ บริษัท ซันเวนดิง เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") พร้อมทั้งสนับสนุนให้คู่ค้า ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกัน

### หน้าที่และความรับผิดชอบ

#### 1. คณะกรรมการบริษัท

- 1.1) พิจารณานุมัตินโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายเมื่อมีการแก้ไขรายละเอียด เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติอย่างเหมาะสม อันเป็นการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ
- 1.2) กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

#### 2. ผู้บริหาร

- 2.1) จัดให้มีแนวทางปฏิบัติ (procedure) ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ และเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบปฏิบัติข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
- 2.2) จัดให้มีหน่วยงานหรือคณะทำงานผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม และประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานขององค์กร
- 2.3) ส่งเสริม สนับสนุน และปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับบริบทของบริษัท
- 2.4) ติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ ตลอดจนมีกลไกการควบคุมภายในและ แนวทางพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งให้มีการรายงานผล การปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

#### 3. พนักงาน

- 3.1) เรียนรู้ ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบบังคับ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง และนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้
- 3.2) ในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลต้องรักษาภาพลักษณ์ และปกป้องชื่อเสียงบริษัท โดยไม่ใช้ชื่อข้อมูล ทรัพย์สิน หรือกระทำการใด ๆ ที่สื่อว่าเป็นตัวแทนของบริษัท

3.3) เมื่อพบกรณีกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ ให้รายงานข้อมูลหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

### นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัท เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เปิดให้ทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่คำนึงถึงความแตกต่าง ทั้งด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ภาษา การศึกษา ความทุพพลภาพ สถานะทางสังคม ความคิดเห็น ทักษะการเมือง หรือเอกลักษณ์ใด ๆ รวมทั้ง บทบัญญัติของกฎหมายและหลักการสิทธิมนุษยชนสากลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บริษัทจะดำเนินธุรกิจด้วยความระมัดระวังอย่างรอบด้าน เพื่อป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนใน กระบวนการทำงานของบริษัท

### แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน

1. บริษัทสนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยจะดูแลมิให้ธุรกิจและพนักงานของบริษัท เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่ใช้แรงงานบังคับ ไม่ใช้แรงงานเด็ก ไม่ล่วงเกิน หรือล่วงละเมิดทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ พร้อมทั้งดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานของกฎหมาย คำนึงแรงงานอย่างเคร่งครัด

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

3. บริษัทได้จัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย และอาชีวอนามัยใน การทำงานของพนักงาน

4. บริษัทมีการกำกับติดตามให้คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียถือปฏิบัติตามหลักการสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เพื่อส่งเสริมการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจโดยเคารพสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับความเสียหายอันเกิดจากการละเมิดสิทธิอันสืบเนื่องจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทตามที่กฎหมายกำหนด

5. บริษัทมีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงเคารพสิทธิผู้บริโภคและลูกค้า เช่น ปฏิบัติต่อผู้บริโภคและลูกค้าอย่างเป็นธรรม ไม่ละเมิด ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริโภคและลูกค้า เป็นต้น

6. บริษัทดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพ สิ่งแวดล้อมระบบนิเวศ วัฒนธรรม สังคม วิธีการดำรงชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็น ส่วนตัว และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ของคนในชุมชน และเคารพสิทธิชุมชน เช่น ตระหนักถึง สิทธิของชุมชน รับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นต้น

7. การจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process: HRDD) ทั้งการกำหนดขอบเขตในการตรวจสอบและการระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และ เปิดเผยแพร่กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนดังกล่าวไว้ในแบบ 56-1 One Report ของบริษัท

8. บริษัทเปิดรับเรื่องร้องเรียนหรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งที่เกิด จากกิจกรรมของบริษัท กิจกรรมที่บริษัทมีอำนาจบริหารจัดการ และ/หรือห่วงโซ่อุปทาน ผ่าน ช่องทางรับข้อร้องเรียนทางอีเมล ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ: [suvit.t@sunvending.co.th](mailto:suvit.t@sunvending.co.th)

9. บริษัทกำหนดมาตรการคุ้มครองพนักงานหรือบุคคลที่แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน โดยจะได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมและปลอดภัยตาม มาตรการที่ได้กำหนดไว้ในจรรยาบรรณกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน

10. รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อ แรงงาน และ รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานต่อคณะกรรมการ ที่รับผิดชอบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

### การสื่อสารและถ่ายทอดนโยบาย

บริษัทจัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้าน แรงงานผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม ให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งรวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และสาธารณชน ตลอด ห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง

### การแจ้งเบาะแส

ขั้นตอนการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส เมื่อพบเห็นการกระทำที่เชื่อได้ว่าเป็นการละเมิดนโยบายและ แนวปฏิบัตินี้ ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส จะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงาน ทั้งในระหว่างดำเนินการ สอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

### บทลงโทษ

ในกรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่าง เต็มที่ ทั้งนี้ หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายและแนว ปฏิบัติฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน

**การสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน**

- การสื่อสารภายในองค์กร แก่พนักงานทุกกลุ่ม ผ่านช่องทาง Website MY SVT ซึ่งเป็นช่องทางสื่อสาร Intranet ภายในองค์กร



บริษัทฯ จัดให้มี “MD Secret Box” เป็นช่องทางสำหรับรับข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน และการสื่อสารโดยตรงถึงกรรมการผู้อำนวยการ เพื่อส่งเสริมความตระหนักรู้และการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยคำนึงถึงความเป็นความลับและการคุ้มครองผู้แจ้งข้อมูล



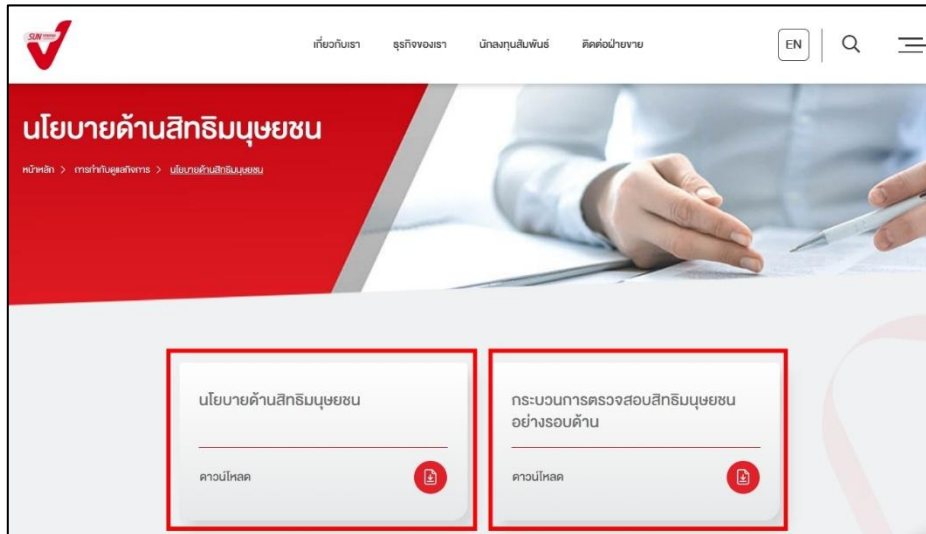
บริษัทฯ จัดให้มี “Secret Box” เป็นช่องทางการสื่อสารโดยตรงระหว่างพนักงานกับผู้บริหารระดับสูง สำหรับการรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความตระหนักรู้ การเคารพสิทธิ และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายในองค์กร

**แนวปฏิบัติการเคารพกฎหมาย และหลักสิทธิมนุษยชน**

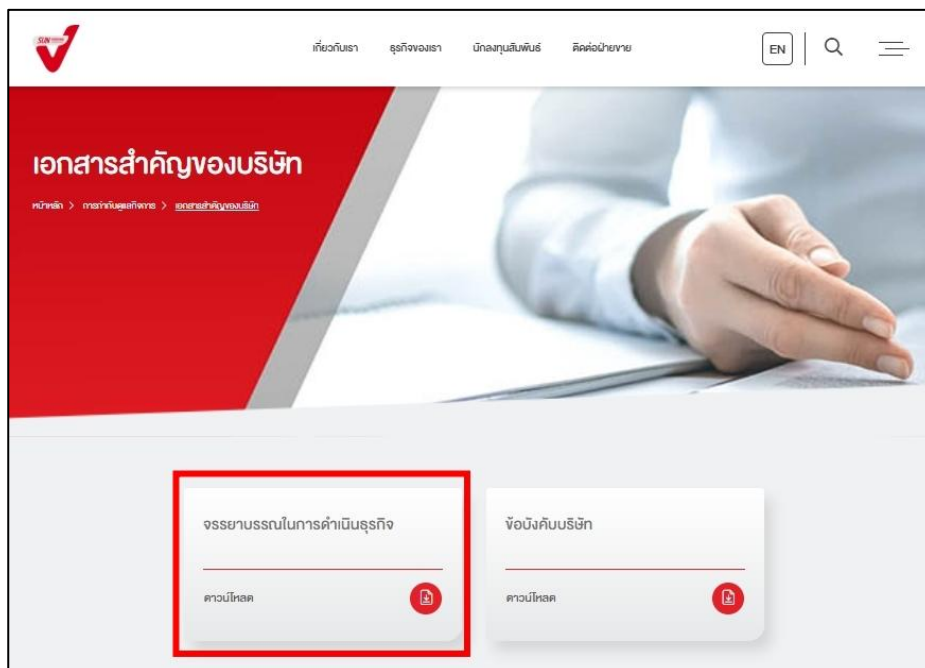
<p>การปกป้องและเคารพสิทธิมนุษยชน</p>	<p>จ้างงานอย่างเท่าเทียมพร้อมเปิดโอกาสให้ทุกคน</p>	<p>ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน</p>	<p>การเคารพกฎหมาย และหลักสิทธิมนุษยชน</p>
<p>การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน</p>	<p><b>การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เคารพสิทธิมนุษยชน</b></p>		<p>ออฟฟิศสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน</p>
<p>การคำนึงถึง ESG</p>			<p>การปฏิบัติต่อคู่ค้า ตามหลักสิทธิมนุษยชน</p>
<p>การตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงต่อสิทธิฯ ทุกด้าน</p>	<p>เก็บรวบรวมรายงานผลกระทบ</p>	<p>การรับเรื่องร้องเรียน ผ่านประธานกรรมการตรวจสอบ suvit@sunvending.co.th</p>	<p>การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส การละเมิดสิทธิ</p>

- การสื่อสารภายนอก ผ่านช่องทาง Website ของบริษัทฯ [www.sunvending.co.th](http://www.sunvending.co.th) ซึ่งทุกกลุ่ม ผู้มีส่วนได้เสีย สามารถเข้าถึงได้

1. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



2. จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯกำหนดให้บุคลากรทุกระดับต้องศึกษาและปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของวินัยในการทำงาน พร้อมทั้งกำหนดให้มีการกำกับดูแล การสื่อสาร และการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือเพิกเฉยต่อการไม่ปฏิบัติตามจะได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบของบริษัท เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิ โปร่งใส และเป็นธรรมอย่างยั่งยืน



กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท  
ประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นระบบและเป้าหมายดังนี้



**1. กำหนดขอบเขต :** บริษัทฯ กำหนดขอบเขตกระบวนการตรวจสอบทางด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้านอย่างชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่าได้ตรวจสอบประเด็นทางสิทธิมนุษยชนครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง พนักงาน คู่ค้า และลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น โดยพิจารณา ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สิทธิแรงงาน สิทธิชุมชน ห่วงโซ่อุปทาน ความมั่นคงปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และสิทธิผู้บริโภค นอกจากนี้ ยังครอบคลุมประเด็นทางสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ อาทิ ประเด็นการบังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม สิทธิ ในการร่วมเจรจาต่อรอง ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ และการต่อต้านการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่นๆ

**2. ระบุประเด็นทางสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น :** บริษัทฯ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในการทบทวน การจัดทำแผนที่ความเสี่ยงและแนวโน้มความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ โดยทบทวนแนวโน้มกระแสโลก และประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชนในสังคม และกลุ่ม อุตสาหกรรม ตลอดจนผลกระทบจากสภาวะวิกฤตต่างๆ เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

**3. ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน :** บริษัทฯ ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาเกณฑ์ขนาดความรุนแรงของผลกระทบและเกณฑ์โอกาสในการเกิดการละเมิดด้านสิทธิ มนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในภาพของพื้นที่ปฏิบัติงานและภาพส่วน บุคคล ที่ครอบคลุมผู้ถือครองสิทธิ ประกอบด้วยพนักงานของบริษัทฯ คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนโดยรอบ พื้นที่ปฏิบัติงาน รวมถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น สตรี เด็ก ชนกลุ่มน้อย ผู้พิการ เพศทางเลือก ผู้สูงอายุ และสตรีตั้งครรภ์

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ สูงมาก สูงปานกลาง และต่ำ ซึ่งประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการประเมิน อยู่ในระดับปานกลางจะมีการพิจารณา ทบทวนแนวทางการจัดการของบริษัทฯ ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับผลการประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน

4. กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน : บริษัทฯ จะดำเนินการพัฒนามาตรการ ดำเนินงานเพื่อจัดการประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลดและควบคุมผลกระทบเพื่อให้อยู่ในระดับต่ำหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้

5. การติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน : กลุ่มงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องของบริษัทฯ จะทำหน้าที่ติดตามและทบทวนมาตรการทางด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ในแต่ละประเด็นที่ได้ดำเนินงานไปในทุกๆ ประเด็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นดังกล่าวถูกปรับปรุงและแก้ไขแล้ว

6. การฟื้นฟู : บริษัทฯ มีมาตรการฟื้นฟูทั้งในรูปแบบความช่วยเหลือด้านการเงินและด้านอื่นๆ เพื่อบรรเทาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัทฯ ที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกกิจกรรม

## การกำหนดขอบเขต และการวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีการกำหนดประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ในแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ดังนี้

ห่วงโซ่คุณค่า	กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นความเสี่ยง (Risk Topics)
วิจัย/พัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริโภคร</li> <li>คู่ค้า</li> <li>ลูกค้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สิทธิผู้บริโภคร ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์</li> <li>สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล</li> <li>สิทธิคู่ค้ การเลือกปฏิบัติ</li> </ul>
การจัดซื้อ จัดหา	<ul style="list-style-type: none"> <li>คู่ค้</li> <li>ลูกค้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สิทธิพนักงาน สุขภาพและสภาพความปลอดภัย</li> <li>สิทธิคู่ค้ การเลือกปฏิบัติ</li> <li>สิทธิผู้บริโภคร ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์</li> </ul>
การผลิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สิทธิพนักงาน สุขภาพและสภาพความปลอดภัย</li> <li>สิทธิชุมชน สุขภาพและความปลอดภัยชุมชน</li> </ul>
การจัดเก็บ	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>คู่ค้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สิทธิพนักงาน สุขภาพและสภาพความปลอดภัย</li> <li>สิทธิความปลอดภัยของชุมชน</li> <li>สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>สิทธิคู่ค้ การเลือกปฏิบัติ</li> </ul>
การจัดส่ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ลูกค้</li> <li>ภาครัฐ</li> <li>ชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สิทธิพนักงาน สุขภาพและสภาพความปลอดภัย</li> <li>สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูล</li> <li>สิทธิลูกค้ การเลือกปฏิบัติ</li> </ul>
การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>คู่ค้</li> <li>ชุมชน/สังคม</li> <li>ลูกค้</li> <li>คู่แข่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สิทธิพนักงาน การเลือกปฏิบัติ</li> <li>สิทธิบุคคล ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล</li> <li>สิทธิคู่ค้/ลูกค้ การเลือกปฏิบัติ</li> <li>สิทธิชุมชน สุขภาพและความปลอดภัย</li> </ul>

## มาตรการดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยง

### ด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในระดับองค์กร และห่วงโซ่คุณค่า ในปี 2568

ภายหลังจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความเสี่ยงทั้งในระดับองค์กรและระดับห่วงโซ่คุณค่า โดยนำผลการประเมินมาใช้ในการกำหนดแนวทางและมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ จากผลการประเมินพบว่าความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นการติดตาม เฝ้าระวัง และปรับปรุงมาตรการที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปี 2568 บริษัทฯ มีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และมีการเคารพสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ เช่น การจ้างงานผู้ด้อยโอกาสใน สังคม เช่น ผู้พิการ, การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเจรจา ตอรองเกี่ยวกับสวัสดิการและข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน, ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก และการใช้แรงงาน ต่างด้าว รวมถึงมีกระบวนการเลิกจ้างที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นต้น

#### • สิทธิพนักงาน สุขภาพและสภาพความปลอดภัย และสิทธิในการแสดงความคิดเห็น

บริษัทฯ มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดให้มีการแต่งตั้ง “คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ” (“คณะกรรมการสวัสดิการฯ”) ประกอบไปด้วยผู้บริหารระดับ “C-Level” ที่เกี่ยวข้อง และตัวแทนผู้บริหารระดับกลางซึ่งได้รับการคัดเลือก จากพนักงานในสายงานของตน ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการฯ ถือเป็นตัวแทนของพนักงานในการร่วมหารือกับนายจ้างสำหรับพิจารณาสวัสดิการที่ เหมาะสมให้แก่พนักงานทุกระดับ รวมถึงเป็นผู้สื่อสาร และให้คำปรึกษา เสนอความเห็นให้แก่ฝ่ายจัดการ สำหรับการจัดสวัสดิการ โดยการรับฟัง รวบรวม สรุปความคิดเห็นของพนักงาน และนำเสนอต่อฝ่ายบริหารต่อไป

ในปี 2568 คณะกรรมการสวัสดิการฯ มีการจัดประชุมหารือทุกๆ ไตรมาส (3 เดือน) เพื่อดำเนินการพัฒนาและพิจารณาจัดให้มีสวัสดิการทางเลือก (Flexible Benefits) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของพนักงาน ภายใต้หลักการเคารพสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการที่เหมาะสมกับความจำเป็นของตนเอง

ทั้งนี้ สวัสดิการดังกล่าวประกอบด้วย (1) แผนประกันสุขภาพ โดยกำหนดวงเงินความคุ้มครองตามระดับตำแหน่งงาน และ (2) ในอนาคตบริษัทฯ จะมีการเข้าร่วมสหกรณ์ออมทรัพย์ในเครือสหพัฒน์ เพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน และสิทธิอื่นๆตามกรมแรงงานกำหนด

#### • สิทธิพนักงาน สุขภาพและสภาพความปลอดภัย และสิทธิในการแสดงความคิดเห็น

##### ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

• การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในสำนักงาน และเพื่อปรับปรุงสภาพ อากาศให้ดีขึ้น โดยการนำต้นไม้ที่มี คุณสมบัติในการฟอกอากาศ ไปวางไว้ตามจุดต่างๆ ในสำนักงาน

• พื้นที่ทำงานร่วมกัน (Co-working Space) บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยได้ดำเนินการเพิ่มสัดส่วนพื้นที่สำหรับการพักผ่อนและพื้นที่ทำงานร่วมกัน (Co-working Space) เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เป็นพื้นที่ผ่อนคลาย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนการทำงานอย่างยืดหยุ่น

พื้นที่ดังกล่าวได้รับการออกแบบให้มีความสะดวกสบาย ปลอดภัย และเอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ ช่วยลดความตึงเครียด ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน โดยเฉพาะสิทธิในการมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ (Right to Safe and Healthy Working Conditions) และสิทธิในการพักผ่อน (Right to Rest and Leisure) ซึ่งเป็นการส่งเสริมสุขภาวะที่ดี (Well-being) และคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างยั่งยืน



- เพื่อสุขภาพที่ดีขึ้นจัดให้มีการเปลี่ยนเก้าอี้ภายในสำนักงานเป็นเก้าอี้เพื่อสุขภาพ เพื่อให้พนักงานมีความสะดวกสบายที่เพิ่มขึ้น การใช้เก้าอี้สำนักงานที่มีคุณภาพจะช่วยลดความเสี่ยงของอาการปวดเรื้อรังจากการนั่งเป็นเวลานาน ถือเป็นผลดีต่อสุขภาพ และลดอาการเจ็บป่วยจากการเกิดโรคออฟฟิศซินโดรมของพนักงาน รวมถึงยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานให้ดีขึ้นอีกด้วย

- สิทธิพนักงาน การจ้างงานและการเลือกปฏิบัติ กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในปี 2568 บริษัทตระหนัก และให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ เพราะถือเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยบริษัทสนับสนุนนโยบายการเปิดโอกาส ให้พนักงานผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเข้าร่วมทำงานอย่างเปิดเผย เพื่อสนับสนุนให้พนักงานกลุ่มนี้สามารถแสดงศักยภาพในการทำงานออกมาได้อย่างเต็มที่ มีความมั่นใจ และภาคภูมิใจในตนเอง โดยบริษัทส่งเสริมความเท่าเทียมกันของพนักงานโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศสภาพ หรือรสนิยมทางเพศ

### กลุ่มผู้พิการ

บริษัทฯ มีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเท่าเทียมต่อพนักงาน โดยมีการจ้างงานผู้พิการถือเป็นการสร้างสิทธิ และสร้างความเสมอภาคให้กับคนพิการ โดยยึดตามหลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา บริษัทฯ บริจาครถเข็นวีลแชร์สำหรับคนตาบอด ตาบอดซ้ำซ้อนจำนวน 3 คัน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการมอบโอกาสดีๆ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่ผู้พิการ ให้แก่สมาคมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนตาบอดฉะเชิงเทรา



• สิทธิชุมชน สุขภาพและความปลอดภัย

บริษัทฯ ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของแคมเปญ “Normalize HIV: Health in Your Hands. Simple. Normal.” ซึ่งขับเคลื่อนโดย UNAIDS ณ ศูนย์การประชุมสหประชาชาติ (UNCC) โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ และภาคเอกชนเข้าร่วม เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงการป้องกันและการตรวจเอชไอวี (HIV) อย่างทั่วถึง

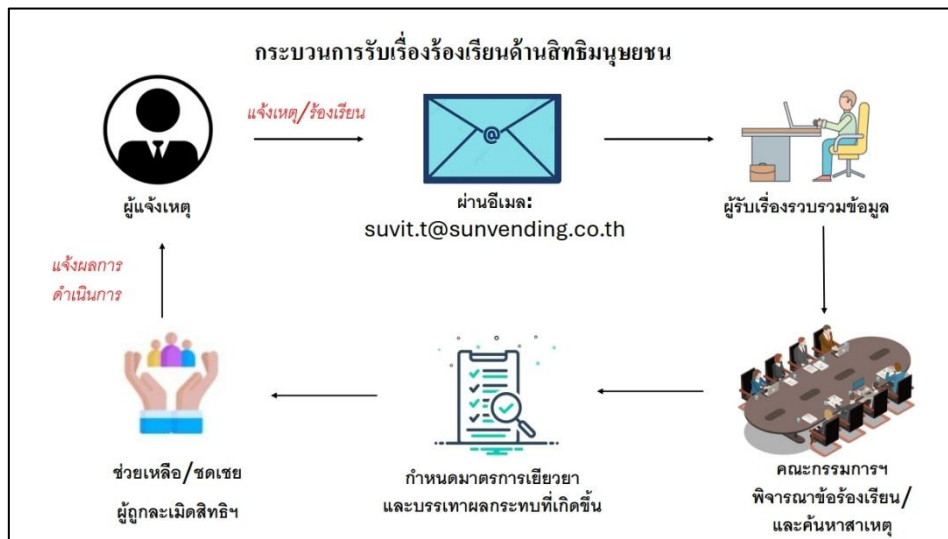
ในการนี้ บริษัทฯ ได้สนับสนุนการใช้งานตู้จำหน่ายสินค้าอัตโนมัติ (SUN Vending) สำหรับการเข้าถึงถุงยางอนามัย และชุดตรวจเอชไอวีด้วยตนเอง (HIV Self-Test) ซึ่งสามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว และเป็นส่วนตัว อันเป็นการส่งเสริมการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกันและการตรวจสุขภาพที่จำเป็น

ความร่วมมือดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการสนับสนุนสิทธิขั้นพื้นฐานด้านสุขภาพ (Right to Health) การลดการตีตราทางสังคม (Stigma Reduction) และการส่งเสริมให้การป้องกันโรคเอชไอวีเป็นเรื่องที่เข้าถึงได้ง่าย เป็นปกติ และยั่งยืนในสังคม



## แนวทางในการเยียวยาและฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบ

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิด หรือมีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อการละเมิด สิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและดำเนินการจัดการด้าน สิทธิมนุษยชน อย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกัน จัดการแก้ไขและป้องกัน ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงจะลดความเสี่ยงและการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน หรือมีส่วนร่วม ในการแก้ไขผ่านกระบวนการที่ขอขอรรม โดยจัดให้มีช่องทางารับเรื่องร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสสำหรับ ผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบหรือการละเมิดจากกิจกรรมทางธุรกิจ ของบริษัทฯ ตามแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing) ที่กำหนดไว้ รวมถึงจัดให้มีกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่ เหมาะสมและเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบที่เกิดจากหรือเกี่ยวเนื่องมาจากบริษัทฯ ตามกระบวนการเยียวยา ดังนี้



นอกจากนี้ บริษัทฯ มีมาตรการป้องปรามโดยการกำหนดบทลงโทษ สำหรับผู้กระทำความผิดในการละเมิด สิทธิมนุษยชน ดังนี้

- หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ ฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับ การทำงาน
- หากเป็นบุคคลภายนอก ซึ่งทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย บริษัทฯ จะพิจารณาดำเนินคดีตาม กฎหมาย

ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่มีกรณีหรือข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงไม่มีการใช้มาตรการ เยียวยา และมาตรการแก้ไขที่จำเป็น