

**นโยบายสิทธิมนุษยชนและชุมชน และกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน**  
(Human Rights and Community Policy and Comprehensive Human Rights Due Diligence Process)  
**บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน)**

**1.นโยบายสิทธิมนุษยชน และชุมชน**

บริษัทฯ มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักจรรยาบรรณของบริษัทฯ ในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและปฏิบัติตาม ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการจึงเห็นสมควรให้กำหนด นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและชุมชน ขึ้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) และเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนกับชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินงาน

บริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เป็นประจำทุกปี เพื่อระบุและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันอาจเกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ เองและคู่ค้า ตลอดจนกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันและบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

ในด้านการพัฒนาชุมชน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนกับชุมชนในพื้นที่ โดยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการดำเนินงาน การรับฟังความคิดเห็น และการร่วมมือในโครงการเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ พร้อมส่งเสริมการจ้างงาน การพัฒนาทักษะ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสังคมอย่างรับผิดชอบ

นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่สะดวกต่อการเข้าถึง กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่โปร่งใส การเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรม และการติดตามรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนและชุมชน เพื่อปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความรับผิดชอบและความยั่งยืน

**หน้าที่และความรับผิดชอบ**

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน ทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน มีหน้าที่หลักในการนำนโยบายฉบับนี้ไปปฏิบัติใช้ โดยร่วมกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการกำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ แล้วดำเนินการวางแผน กำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในทุก ๆ ด้าน

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน มีหน้าที่สื่อสารนโยบายฉบับนี้ให้ตัวแทนและตัวกลางทางธุรกิจอื่น ๆ ซึ่งกระทำการในนามบริษัท และผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนลูกค้า คู่ธุรกิจ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) รับทราบ โดยมีแนวทางการบริหารและจัดการต่าง ๆ เพื่อป้องกันการเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่อาจเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้มั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาของตนได้ตระหนักถึงและมีความเข้าใจในนโยบายฉบับนี้ โดยได้รับการอบรมอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ

| ระดับ                                   | หน้าที่หลัก                       |
|-----------------------------------------|-----------------------------------|
| คณะกรรมการบริษัท                        | อนุมัติและกำกับนโยบายสิทธิมนุษยชน |
| คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน | ติดตามผลและรายงานความคืบหน้า      |
| คณะกรรมการบริหาร / ฝ่ายความยั่งยืน      | นำไปปฏิบัติและประเมินผล           |
| หน่วยงานปฏิบัติ                         | ดำเนินการตามแนวทางในแต่ละด้าน     |

พนักงานจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ กรณีมีข้อสงสัยให้สอบถามผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน และหากพบเห็นการฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ จะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือผ่านช่องทางการรายงานที่กำหนดไว้ตามนโยบายการให้ข้อมูล การกระทำผิดและการทุจริต การสอบสวน และการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลของบริษัทฯ (Whistleblower Policy) โดยทันที

### นิยามศัพท์ที่ใช้กับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและชุมชน

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความว่า สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนได้รับการรับรองหรือ คุ้มครองให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพียงเพราะความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีดวง การศึกษา สถานะทางสังคมหรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติตาม

บริษัทฯ หมายความว่า บริษัท และบริษัทย่อย มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและชุมชน คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิ มนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตาม สนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติโดยรวมถึง

1. การปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
2. การหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
3. การสนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
4. การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุน อันใดแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ลูกค้า (Customer) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคน ตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้ ซึ่งประกอบด้วยสิทธิมนุษยชนด้านต่าง ๆ ดังนี้

## 1.1 สิทธิมนุษยชนของลูกค้า

1.1.1 ดูแลลูกค้าทุกรายโดยเท่าเทียมกัน ให้การต้อนรับและติดต่อกับลูกค้าด้วยความสุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารและให้คำแนะนำเกี่ยวกับสินค้า วิธีการใช้สินค้า และบริการของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์กับลูกค้าอย่างสูงสุด พร้อมส่งมอบสินค้าและให้การบริการที่มีคุณภาพ ตรงตามความคาดหวังของลูกค้า ในราคาที่เป็นธรรม

1.1.2 ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาคและทัดเทียมกัน ไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีดวง การศึกษา และสถานะทางสังคม

1.1.3 ปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าให้ได้รับความปลอดภัยในการใช้บริการกับบริษัท

1.1.4 จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งบริษัทจัดให้มีการบริหารข้อร้องเรียนอย่างเป็นขั้นตอนที่เหมาะสม ตลอดจนให้การเยียวยาในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

## 1.2 สิทธิมนุษยชนของพนักงานบริษัท

1.2.1 เคารพในความเสมอภาคของบุคคลในการดำเนินการจ้างงานและเปิดโอกาสให้กับผู้สมัครงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันทางเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีดวง การศึกษา สถานะทางสังคม ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เพศทางเลือก รวมถึงรสนิยมทางเพศ

1.2.2 ปกป้องคุ้มครองและห้ามมิให้มีการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานทุกรูปแบบ

1.2.3 ดูแลปกป้องผลประโยชน์ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้พนักงานทุกคน ทุกระดับอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ปฏิบัติต่อพนักงานโดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสันติสุขในการบริหารจัดการงานของบริษัท

1.2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนสภาพการจ้างที่ดีโดยคำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารและการจัดการที่บริษัท กำหนดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

1.2.6 ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยให้โอกาสอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ พร้อมให้ความเข้าใจ เสริมสร้างทักษะ และเพิ่มพูนทัศนคติอย่างเหมาะสม ซึ่งบริษัทถือว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า

1.2.7 ให้ความสำคัญในการรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงานโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และเคารพสิทธิเสรีภาพของพนักงานในการแสดงความคิดเห็น

1.2.8 จัดให้มีช่องทางที่กำหนดไว้สำหรับพนักงาน หากพนักงานมีข้อขัดข้องใจให้เสนอมายังบริษัท ตามแนวทางปฏิบัติโดยมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม ตลอดจนให้การเยียวยาหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

1.2.9 ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยกลไกของกฎหมายและมาตรฐานสากลต่าง ๆ ในด้านการคุ้มครองแรงงาน ไม่มีบังคับการใช้แรงงาน กำหนดชั่วโมงการทำงาน ตามกฎหมายกำหนด และปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต่อลูกจ้างโดยอิงตามกฎหมาย

1.2.10 ดูแล ส่งเสริม และปกป้องการดำเนินธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของสังคม

1.2.11 ไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด หรือ ไม่ใช้แรงงานบังคับภายในบริษัท

1.2.12 ดูแลสิทธิของพนักงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่มและร่วมเจรจาต่อรอง และเรื่องอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

### 1.3 สิทธิมนุษยชนของผู้ถือหุ้น

1.3.1 ดูแลและส่งเสริมการใช้สิทธิตามความเป็นเจ้าของในการควบคุมการดำเนินงานของบริษัท เช่น การเข้าประชุม การแสดงความคิดเห็น การออกเสียงลงมติต่าง ๆ การลดทุน เพิ่มทุน การเปลี่ยน โอน จำหน่ายและการรับเงินปันผล ตลอดจนการตรวจทะเบียนผู้ถือหุ้น

1.3.2 นำเสนอรายงาน แจ้งข่าวสารข้อมูลการดำเนินกิจการของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ โดยมีเนื้อหาครบถ้วนตามความเป็นจริง รวมถึงแจ้งกฎเกณฑ์วิธีการต่าง ๆ ในการถือหุ้นโดยทั่วกัน

1.3.3 ตระหนักและให้ความสำคัญถึงสิทธิของผู้ถือหุ้น ไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการละเมิดหรือลิดรอนสิทธิ และปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ถือหุ้น

### 1.4 สิทธิมนุษยชนของลูกค้า และ/หรือเจ้าหน้าที่

1.4.1 เปิดโอกาสให้ลูกค้าทุกรายได้นำเสนอสินค้าและบริการ การเข้าร่วมเป็นพันธมิตรทางการค้าโดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

1.4.2 ปฏิบัติต่อลูกค้า และ/หรือ เจ้าหน้าที่อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัท และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย

1.4.3 ปกป้อง คุ้มครอง และไม่เปิดเผยข้อมูลในส่วนของลูกค้า และ/หรือ เจ้าหน้าที่ ให้ลูกค้าหรือผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องทราบ รวมถึงการปกป้อง ดูแล ไม่ยกยอก หรือทำทรัพย์สินทางปัญญาละข้อมูลความลับของลูกค้าไปใช้ในทางที่ผิด

1.4.4 ยึดมั่นในหลักการดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับทั้งหมด

1.4.5 ไม่เลือกใช้ลูกค้าที่มีการใช้แรงงานเด็ก หรือ แรงงานบังคับภายใน รวมถึงภายในห่วงโซ่อุปทานของลูกค้า

### 1.5 สิทธิมนุษยชนของชุมชน

1.5.1 ตระหนักถึงสิทธิ และ เคารพสิทธิของชุมชน อย่างเท่าเทียม

1.5.2 มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.5.3 เป็นพันธมิตรที่น่าเชื่อถือกับชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ ให้การสนับสนุนชุมชนในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม การศึกษา สุขภาพอนามัย ผ่านโครงการพัฒนาชุมชนและกิจการเพื่อสังคมเพื่อส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## 2. การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีความสำคัญเฉพาะต่อธุรกิจ

ในการกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ เราให้ความสำคัญกับการระบุและประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่อุตสาหกรรม มีโอกาสเผชิญเป็นพิเศษ (industry-specific human rights risks) เช่น ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (data privacy), สิทธิของผู้ใช้บริการ, ความปลอดภัยไซเบอร์, การเลือกปฏิบัติทางดิจิทัล (digital exclusion), สิทธิแรงงานในห่วงโซ่อุปทานเทคโนโลยี และผลกระทบต่อชุมชนจากการใช้งานเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้เราสามารถดำเนินการป้องกัน บรรเทา และชดเชย (mitigate / remedy) ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 2.1 ความเป็นส่วนตัว / การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัท SKY ICT ตระหนักว่าการเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ถือเป็นสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบริษัทมีบทบาทในการพัฒนาและให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบรักษาความปลอดภัย และระบบดิจิทัลในสนามบินและหน่วยงานรัฐ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลในปริมาณมากและมีความอ่อนไหวสูง

ลักษณะความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

- การเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอมอย่างเหมาะสม
- การเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการรั่วไหลของข้อมูล (Data Breach)
- การใช้ข้อมูลในลักษณะที่อาจละเมิดสิทธิหรือศักดิ์ศรีของบุคคล เช่น การเฝ้าระวังโดยไม่จำเป็น
- การเก็บรักษาข้อมูลไว้นานเกินสมควรหรือขาดมาตรการทำลายข้อมูลอย่างปลอดภัย
- การประมวลผลข้อมูลโดยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่ขาดความโปร่งใส
- แนวทางและมาตรการในการบริหารจัดการประเด็นนี้

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) และหลักการสากลด้านสิทธิมนุษยชน เช่น UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

## 2.2 ความปลอดภัยทางไซเบอร์

บริษัทฯ ตระหนักว่าความปลอดภัยทางไซเบอร์เป็นปัจจัยสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย การโจมตีทางไซเบอร์อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูล ความเชื่อมั่น และสิทธิในความปลอดภัยของบุคคล บริษัทฯ จึงได้จัดทำมาตรการป้องกันและตอบสนองต่อเหตุการณ์ทางไซเบอร์ เช่น การตรวจสอบช่องโหว่ของระบบ (Vulnerability Assessment), การทดสอบการเจาะระบบ (Penetration Test), การเข้ารหัสข้อมูล (Encryption), และการกำหนดสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องเท่านั้น รวมถึงมีแผนตอบสนองเหตุการณ์ทางไซเบอร์ และทีมผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยสารสนเทศเพื่อรับมือและบรรเทาผลกระทบอย่างทันท่วงที

## 2.3 สิทธิแรงงานและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในห่วงโซ่อุปทาน (Labor Rights and Fair Treatment)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานในห่วงโซ่อุปทานอย่างเป็นธรรม โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนแรงงานตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) บริษัทฯ ห้ามการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามในทุกรูปแบบ รวมถึงสนับสนุนเสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม การจ้างงานอย่างปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม นอกจากนี้บริษัทฯ ยังส่งเสริมให้คู่ค้าและผู้รับเหมาในห่วงโซ่อุปทานยึดถือมาตรฐานแรงงานเดียวกัน โดยมีการตรวจสอบ (Supplier Assessment) และติดตามผลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

## 2.4 จริยธรรมของการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI Fairness and Ethics)

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และอัลกอริทึมอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และไม่ลำเอียง โดยตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการตัดสินใจของระบบอัตโนมัติที่ส่งผลต่อสิทธิของบุคคล บริษัทฯ จึงดำเนินการตรวจสอบและประเมินอัลกอริทึมเพื่อป้องกันอคติ (Bias) ในข้อมูลและผลลัพธ์ ส่งเสริมหลักการ Human-in-the-loop เพื่อให้มีการกำกับดูแลโดยมนุษย์ และให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในการใช้ AI เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้าใจการทำงานของระบบอย่างเหมาะสม

## 2.5 สิทธิผู้ใช้บริการทางดิจิทัลและการเข้าถึงอย่างเท่าเทียม (Digital Rights and Inclusion)

บริษัทฯ ตระหนักถึงสิทธิของผู้ใช้บริการในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเท่าเทียมและปลอดภัย บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาแพลตฟอร์มและระบบบริการให้ทุกคนสามารถใช้งานได้โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ รวมถึงคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และประชาชนในพื้นที่ห่างไกล โดยออกแบบระบบให้มีการเข้าถึง (Accessibility) ที่เหมาะสม พร้อมให้ข้อมูลและคำอธิบายที่เข้าใจง่าย เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสิทธิมนุษยชนของทุกคน

**“คำมั่นของบริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) จะดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชน เพื่อปกป้องสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และประชาชนทั่วไปอย่างสูงสุด บริษัทจะไม่ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในทางที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชน และจะดำเนินการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับกฎหมายทุกประการ”**

## 3. ด้านการสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการร่วมเจรจาต่อรอง (Freedom of Association and Collective Bargaining Policy)

บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) เคารพและสนับสนุนสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มอย่างเสรี และในการเจรจาต่อรองร่วม ตามหลักการสิทธิมนุษยชนสากล และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Convention) บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง โปร่งใส และให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือรวมกลุ่มได้โดยไม่ถูกข่มขู่หรือเลือกปฏิบัติ

### 3.1 การเคารพสิทธิในการรวมกลุ่ม (Freedom of Association) บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการ

- จัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์กรแรงงาน สมาคม หรือกลุ่มตัวแทนพนักงาน
- ดำเนินกิจกรรมภายในกลุ่มอย่างสันติ โดยไม่ถูกรบกวนหรือแทรกแซงจากบริษัท
- เลือกผู้แทนของตนอย่างอิสระ เพื่อเป็นผู้แทนในการหารือกับฝ่ายบริหาร

บริษัทจะไม่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการขัดขวาง จำกัด หรือแทรกแซงเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อม

### 3.2 การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining)

บริษัทสนับสนุนให้มีการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างผู้แทนของพนักงานกับฝ่ายบริหารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง การทำงาน หรือสวัสดิการ โดยยึดหลักความร่วมมือ ความโปร่งใส และความเป็นธรรม ผลของการเจรจาจะได้รับการเคารพ และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย

### 3.3 การไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้ง (Non-Discrimination and Non-Retaliation)

บริษัทจะไม่เลือกปฏิบัติ ข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งพนักงานที่ใช้สิทธิในการรวมกลุ่มหรือเจรจาต่อรองร่วม และจะปกป้องพนักงานจากการถูกตอบโต้ (Retaliation) ในทุกรูปแบบพนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะเสนอความคิดเห็นหรือข้อกังวลต่อผู้บริหารผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนด โดยไม่ต้องเกรงกลัวต่อการถูกลงโทษ

### 3.4 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Employee Engagement and Dialogue)

บริษัทส่งเสริมให้มีช่องทางสื่อสารระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ การสำรวจความคิดเห็น หรือกิจกรรมการมีส่วนร่วมอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

### 3.5 กลไกสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมอาสาและการสนับสนุนองค์กรการกุศล (Mechanisms to Support Employee Participation in Volunteering Activities and Charitable Organization Engagement)

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นส่วนสำคัญของการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ระหว่างองค์กรและชุมชน บริษัทจึงส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถใช้เวลาและทักษะเพื่อช่วยเหลือสังคม

บริษัทฯ ได้วางรากฐานการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ผ่านคณะทำงานพัฒนาองค์กรด้านความยั่งยืน เพื่อกำหนดทิศทาง และแผนการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ มีระบบติดตามผลการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาและรายงานต่อคณะกรรมการบริหารทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมมีผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อสังคมและตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

การบริจาคและการลงทุนเพื่อชุมชน (Charitable Giving & Community Investment) บริษัทให้การสนับสนุนองค์กรไม่แสวงหากำไรที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย ผ่านการบริจาคเงิน สิ่งของ หรือการสนับสนุนด้านความรู้และทักษะด้านไอที ให้กับชุมชน

### 4.ด้านการจ้างงานอย่างเป็นธรรม (Fair Employment Policy)

บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อบุคลากร โดยยึดถือหลักสิทธิมนุษยชน หลักแรงงานสากล และกฎหมายแรงงานของประเทศไทยเป็นสำคัญ นโยบายฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานและแนวทางในการจ้างงาน การกำหนดค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน การลาหยุด และการดูแลสวัสดิการของพนักงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจ้างงานที่โปร่งใส มีความสมัครใจ และเป็นไปตามกฎหมายโดยยึดหลักดังต่อไปนี้

- **ห้ามใช้แรงงานบังคับ (No Forced or Compulsory Labor)** บริษัทจะไม่ใช้แรงงานโดยการบังคับ ช่มชู้ หรือจำกัดเสรีภาพของพนักงานในทุกกรณีการจ้างงานจะต้องเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของพนักงานเท่านั้น
- **ห้ามเลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination)** บริษัทจะจ้างงานและปฏิบัติต่อพนักงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ ความคิดเห็นทางการเมือง หรือสถานภาพอื่นใดการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งจะอิงตามความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคลเท่านั้น
- **การจ้างงานอย่างสมัครใจและโปร่งใส (Voluntary and Transparent Employment)** บริษัทจะจัดทำสัญญาจ้างงานอย่างชัดเจน ครบถ้วน และเป็นธรรม โดยระบุสิทธิ หน้าที่ ค่าจ้าง และสวัสดิการที่พนักงานพึงได้รับพนักงานมีสิทธิรับสำเนาสัญญาและรับทราบเงื่อนไขการทำงานก่อนเริ่มงานทุกครั้ง
- **การจ้างงานในท้องถิ่น** บริษัทฯ ตระหนักถึงบทบาทขององค์กรในการสร้างประโยชน์ร่วมกับชุมชนท้องถิ่น โดยเชื่อว่าการส่งเสริมการจ้างงานในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะ เปิดโอกาสให้บุคลากรในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและเติบโตไปพร้อมกับบริษัท เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันทั้งในระดับองค์กรและชุมชน
  - บริษัทมีแนวทางในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของคนในพื้นที่ผ่านการอบรม การฝึกอบรม และความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น เพื่อให้คนในชุมชนสามารถเข้ามาทำงานได้อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง
  - บริษัทให้ความสำคัญกับการจ้างงานบุคลากรจากพื้นที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่น ลดการย้ายถิ่นฐาน และสนับสนุนเศรษฐกิจฐานราก

- บริษัทได้ดำเนินมาตรการเพื่อสนับสนุนการจ้างงานในท้องถิ่น ดังนี้
- กำหนดเป้าหมายสัดส่วนการจ้างงานบุคลากรท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่
- ให้ความสำคัญกับผู้สมัครงานจากพื้นที่ใกล้เคียงเป็นลำดับแรก หากมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์
- ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมก่อนการจ้างงาน (Pre-employment Training) สำหรับคนในท้องถิ่น
- ร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานที่ยั่งยืน

#### 4.1 ชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อน (Working Hours and Rest Periods)

4.1.1 บริษัทกำหนดเวลาทำงานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับงานทั่วไป

4.1.2 กรณีงานที่อาจมีความเสี่ยงต่อสุขภาพ บริษัทจะจำกัดเวลาทำงาน ไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.1.3 การทำงานล่วงเวลา (Overtime) ต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานและเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

4.1.4 พนักงานมีสิทธิได้รับเวลาพักระหว่างวันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน และมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วันต่อสัปดาห์

#### 4.2 ค่าจ้างและสวัสดิการ (Wages and Benefits)

4.2.1 บริษัทกำหนดอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และจะพิจารณาปรับค่าจ้างให้เหมาะสมตามความสามารถ ผลงาน และสภาพเศรษฐกิจ

4.2.2 พนักงานที่ทำงานล่วงเวลา หรือในวันหยุด จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

4.2.3 บริษัทจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็น เช่น

- การประกันสังคม
- การประกันสุขภาพหรือชีวิต (ตามตำแหน่งงาน)
- วันลาพักร้อน วันลาอื่น ๆ และค่าชดเชยตามสิทธิ
- สวัสดิการเพิ่มเติมตามนโยบายบริษัท (เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทาง หรือสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ)

4.3 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน (Health, Safety, and Working Environment) บริษัทให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน โดยจัดให้มี

- สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลในกรณีจำเป็น
- การอบรมด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุเป็นระยะ
- ช่องทางรายงานอุบัติเหตุหรือความเสี่ยงด้านความปลอดภัยโดยไม่ต้องเปิดเผยตัวตน

4.4 การลาและสิทธิอื่น ๆ (Leave and Employee Rights) พนักงานมีสิทธิตามกฎหมายแรงงานในการลาประเภทต่าง ๆ เช่น

- ลาป่วย
- ลาพักร้อนประจำปี
- ลาคลอด
- ลากิจส่วนตัว
- ลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร
- ลาเพื่อการอบรม หรือพัฒนาทักษะ

โดยบริษัทฯ จะจัดทำระเบียบปฏิบัติการมาให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน

## 5. การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก (Prevention of Child Labor) และสิทธิเด็ก (Child Right)

บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองสิทธิเด็ก และมุ่งมั่นดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้แรงงานเด็กในทุกกระบวนการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่อุปทาน โดยบริษัทฯ กำหนดแนวทางดังนี้

5.1 การห้ามใช้แรงงานเด็ก (Prohibition of Child Labor) บริษัทจะไม่รับบุคคลที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดเข้าทำงานทั้งนี้ กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน ไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์เว้นแต่กรณีการจ้างงานเยาวชนที่ได้รับอนุญาตโดยกฎหมาย และอยู่ภายใต้การควบคุมที่เหมาะสม

5.2 การตรวจสอบอายุและเอกสารยืนยันตัวตน (Age Verification) ก่อนการจ้างงาน บริษัทจะตรวจสอบเอกสารยืนยันอายุของผู้สมัครทุกคน เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หรือเอกสารราชการอื่นที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการจ้างแรงงานเด็กโดยไม่เจตนา

5.3 การกำกับดูแลคู่ค้าและผู้รับจ้างช่วง (Supply Chain Oversight) บริษัทกำหนดให้คู่ค้า ผู้รับจ้างช่วง และพันธมิตรทางธุรกิจปฏิบัติตามข้อกำหนดเรื่องการห้ามใช้แรงงานเด็กอย่างเคร่งครัด โดยระบุเงื่อนไขในสัญญาและข้อตกลงทางธุรกิจทุกฉบับหากพบการละเมิด บริษัทจะดำเนินการตรวจสอบและแก้ไข รวมถึงพิจารณายกเลิกความร่วมมือหากจำเป็น

5.4 สิทธิเด็ก (Child Right) บริษัทฯ ให้คำมั่นว่าจะดำเนินงานตามหลักการสากลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเด็ก ได้แก่ หลักการสิทธิเด็กและธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles - CRBP) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ (UN Convention on the Rights of the Child - UNCRC) หลักการของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs) บริษัทฯ จะผนวกหลักการเหล่านี้ไว้ในกระบวนการดำเนินธุรกิจ นโยบายบุคลากร และห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้แน่ใจว่าเด็กทุกคนได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด และการแสวงหาประโยชน์ในทุกรูปแบบ การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสิทธิเด็ก บริษัทฯ สนับสนุนสิทธิเด็กผ่านการดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ดังนี้

ด้านกระบวนการดำเนินงาน:

- จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับพนักงานที่เป็นผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)
- ส่งเสริมการตระหนักรู้เรื่องสิทธิเด็กแก่พนักงานและคู่ค้าทางธุรกิจ ผ่านการอบรมและคู่มือแนวปฏิบัติ

ด้านห่วงโซ่อุปทาน:

- กำหนดมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิเด็กในจรรยาบรรณผู้จัดหา (Supplier Code of Conduct)
- ดำเนินการตรวจติดตาม (Due Diligence) เพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็กและการละเมิดสิทธิเด็กในทุก

รูปแบบ

ด้านโครงการเพื่อสังคม:

- สนับสนุนโครงการเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน เช่น การศึกษา สุขภาพ และความปลอดภัย
- ร่วมมือกับภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และชุมชนท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเด็กในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินงาน

หากพบกรณีมีแรงงานเด็กในระบบการทำงาน บริษัทจะดำเนินการแก้ไขโดยทันที พร้อมประสานกับหน่วยงาน

ภาครัฐหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เด็กได้รับการคุ้มครองและเข้าถึงการศึกษาอย่างเหมาะสม

## 6. กลไกการร้องทุกข์และการให้คำมั่นว่าจะเยียวยาบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท (Grievance Mechanism and Commitment to Remedy Individuals and Communities Affected by the Company's Operations)

### 6.1 หลักการและแนวทางการลงทุนในชุมชน

บริษัทฯ ตระหนักว่าการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนต้องดำเนินควบคู่ไปกับความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินงาน บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นในการลงทุนเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักการ “การสร้างคุณค่าร่วมระหว่างธุรกิจและสังคม (Creating Shared Value)” เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งต่อองค์กร ชุมชน และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

บริษัทฯ กำหนดแนวทางการลงทุนในชุมชนโดยเน้นประเด็นที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจและความเชี่ยวชาญหลักขององค์กร ได้แก่ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล (Digital & ICT Empowerment) สนับสนุนการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาทักษะดิจิทัลของเยาวชนและชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ

การศึกษาและการพัฒนาทักษะ (Education & Skills Development) ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างกำลังคนที่มีศักยภาพและสอดคล้องกับอุตสาหกรรม ICT

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของชุมชน (Community Well-being & Environment) – สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมของชุมชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน

การจ้างงานและสนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่น (Local Employment & Economic Development) – ให้ความสำคัญกับการจ้างงานในพื้นที่ สนับสนุนผู้ประกอบการท้องถิ่น และสร้างโอกาสทางธุรกิจร่วมกับชุมชน

การดำเนินงานด้านการลงทุนในชุมชนของบริษัทฯ อยู่ภายใต้กรอบการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน (Sustainability Governance Framework) และได้รับการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนและสังคมโดยรวม

### 6.2 กลไกการร้องทุกข์และการให้คำมั่นว่าจะเยียวยาบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนของบุคคลและชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยได้จัดให้มีกลไกการร้องทุกข์ อย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถแจ้งข้อกังวล การละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ได้อย่างสะดวก โปร่งใส และปลอดภัย

## 7. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับนโยบายสิทธิมนุษยชน และชุมชน และกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

7.1 ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกัน อย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างในทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สปีชีส์ การศึกษา สถานะทางสังคมหรือเรื่องอื่นใด

7.2 ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน

7.3 สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

7.4 สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ลูกค้า (Customer) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการ ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตาม แนวโบายนี้

- 7.5 สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่าย ละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับ ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ กำหนดไว้
- 7.6 บริษัทฯ จะให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้
- 7.7 บริษัทฯ จะพัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะระบุประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน จัดการแก้ไข และป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการบรรเทา ผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วย
- 7.8 บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
- 7.9 ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณบริษัทฯ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณา ทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทฯ กำหนดไว้ นอกจากนี้ อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

## 8.กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและการเยียวยา (Human Rights Due Diligence and Remedy Process)”

บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ไม่ก่อให้เกิด หรือมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยยึดตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และหลักแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กระบวนการนี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

### 8.1 การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Identify & Assess Risks)

บริษัทฯ กำหนดขอบเขตการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชนในพื้นที่ที่บริษัทดำเนินงาน ตลอดจนกิจการที่เกี่ยวข้อง เช่น บริษัทร่วมทุน การควบรวมกิจการ หรือกิจการที่เข้าซื้อ เพื่อให้มั่นใจว่าการประเมินครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)

การประเมินจะพิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ เช่น

- สิทธิแรงงานและการจ้างงานอย่างเป็นธรรม
- สิทธิของชุมชนและสิ่งแวดล้อม
- ห่วงโซ่อุปทานและคู่ค้า
- ความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูล
- สิทธิผู้บริโภคและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

รวมถึงประเด็นสำคัญอื่น เช่น การใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก เสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามทุกรูปแบบ

นอกจากนี้ บริษัทฯ จะติดตามแนวโน้มและประเด็นสิทธิมนุษยชนระดับโลก เพื่อปรับการประเมินให้ทันต่อสถานการณ์และสภาวะวิกฤตต่าง ๆ โดยผลการประเมินจะถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการขยายธุรกิจ การควบรวมกิจการ และการร่วมทุนใหม่

## 8.2 การป้องกันและลดผลกระทบ (Prevent & Mitigate)

บริษัทฯ ประเมินระดับ “ความรุนแรงของผลกระทบ” และ “ความน่าจะเป็นในการเกิดเหตุ” เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบให้เหมาะสมการประเมินครอบคลุมผู้ถือครองสิทธิ (Rights Holders) ทุกกลุ่ม ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชนโดยรอบ และกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) เช่น สตรี เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ แรงงานข้ามชาติ ชนกลุ่มน้อย เพศทางเลือก (LGBTQI+) และสตรีมีครรภ์ บริษัทฯ จึงได้พัฒนามาตรการในการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นระบบ เช่น

- การกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในคู่มือพนักงานและคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)
- การอบรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานและคู่ค้า
- การปรับปรุงสภาพการทำงานและระบบดูแลความปลอดภัยของพนักงาน
- การติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้าเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

## 8.3 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (Track & Monitor)

บริษัทฯ มีกลไกติดตามและประเมินประสิทธิภาพของมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

- ตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (Human Rights Risk Assessment: HRRA)
- ทบทวนความคืบหน้าและปรับปรุงมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ
- รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน รวมถึงเปิดเผยต่อสาธารณะผ่านรายงาน ESG หรือรายงานความยั่งยืนประจำปี

## 8.4 การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remedy)

บริษัทฯ จัดให้มีกลไกการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพศักดิ์ศรีของมนุษย์ โดยดำเนินการทั้งในรูปแบบ

- การช่วยเหลือที่เป็นตัวเงิน เช่น การชดเชยค่าเสียหาย หรือค่าฟื้นฟู
- การช่วยเหลือที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การฟื้นฟูสิทธิ การขอโทษอย่างเป็นทางการ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการให้คำปรึกษาทางจิตใจ

บริษัทฯ จะพิจารณามาตรการเยียวยาให้เหมาะสมตามระดับของผลกระทบและสาเหตุของเหตุการณ์ พร้อมติดตามผลหลังการเยียวยา (Post-Remediation Review) เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้รับผลกระทบได้รับการชดเชยอย่างเหมาะสม และเหตุการณ์ไม่เกิดซ้ำ ทั้งนี้ กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) จะดำเนินการควบคู่กับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (HRRA) เป็นประจำทุกปี เพื่อให้บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจได้อย่างรับผิดชอบ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากลตลอดห่วงโซ่อุปทาน

## 9. กลไกการร้องทุกข์และการให้คำมั่นว่าจะเยียวยาบุคคล และชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท

กลไกดังกล่าวได้รับการออกแบบให้ เข้าถึงได้ (Accessible), เป็นธรรม (Equitable), และ มีประสิทธิผล (Effective) ตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) โดยบริษัทฯ รับประกันการ รักษาความลับและการไม่เปิดเผยตัวตนของผู้ร้องเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาได้โดยไม่ถูกตอบโต้ (Non-Retaliation Policy)

บริษัทฯ เปิดให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถร้องเรียนผ่านหลายช่องทาง เช่น

- ✓ ช่องทางออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ
- ✓ อีเมลหรือโทรศัพท์สายด่วน (Hotline)
- ✓ กล่องรับเรื่องร้องเรียนในพื้นที่ปฏิบัติงาน
- ✓ การแจ้งต่อผู้จัดการพื้นที่ หรือฝ่ายกำกับดูแลความยั่งยืน

เมื่อได้รับข้อร้องเรียน บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยมีคณะกรรมการหรือหน่วยงานเฉพาะรับผิดชอบติดตามเรื่องจนกว่าจะได้ข้อยุติ

บริษัทฯ ให้คำมั่นว่าจะดำเนินการเยียวยาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ต่อบุคคลหรือชุมชนที่ได้รับผลกระทบ หากพบว่าบริษัทฯ เป็นผู้ก่อให้เกิด หรือมีส่วนในการก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อม มาตรการเยียวยาอาจรวมถึงการขอโทษ การชดเชย การฟื้นฟูสิทธิ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการดำเนินการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์เกิดซ้ำในอนาคต

นอกจากนี้ บริษัทฯ จะทบทวนและรายงานผลต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและรายงานผลการดำเนินการตามกลไกร้องทุกข์ รวมถึงมาตรการเยียวยาในรายงานความยั่งยืนประจำปี เพื่อสร้างความโปร่งใสและเสริมสร้างความเชื่อมั่นกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป

-สมคิด เลิศไพฑูรย์-

(ศ.ดร. สมคิด เลิศไพฑูรย์)

ประธานกรรมการ

อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 9/2568

เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2568