

รายงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนปี 2568

1. แนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท สามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right: UDHR) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงคู่ธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจและผู้ร่วมธุรกิจรับทราบนโยบาย เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน

2. การกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ กำหนดกรอบนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสหประชาชาติดังกล่าว ครอบคลุมการดำเนินงานทุกพื้นที่ดำเนินการและทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า (Suppliers) ผู้ร่วมธุรกิจ (Join Venture) ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานด้วย

3. การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการจ้างงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การพัฒนาบุคลากร ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งบริหารสถานการณ์การต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.1 การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค

- บริษัทฯ ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา ศาสนา เพศ อายุ และการศึกษา
- บริษัทฯ ไม่สนับสนุนหรือกระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการกระทำใด ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมาย หรือการใช้แรงงานบังคับภายในบริษัทฯ หรือภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ
- พนักงานต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ประพฤติตนเหมาะสมกับหน้าที่การงาน ตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ และตามขนบธรรมเนียมประเพณี โดยไม่สร้างความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์บริษัทฯ
- บริษัทฯ ให้โอกาสพนักงานในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โดยกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมตามระเบียบของบริษัทฯ และให้โอกาสพนักงานศึกษาเพิ่มเติมทั้งในระดับอุดมศึกษาและการอบรมในระยะสั้นและระยะยาว
- การดำเนินการพิจารณาผลงานความดีความชอบ ต้องดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่พึงหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางกายและจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรืออื่นใดที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง
- ช่วยกันสอดส่องดูแลให้สภาพการทำงานปลอดจากการกดขี่ข่มเหงหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรม
- ให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.2 การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ อย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆ ทั้งทางตรงทางอ้อมต่อสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร เช่น พนักงาน ชุมชน คู่ค้าทางธุรกิจ พันธมิตร ธุรกิจ และลูกค้า ตลอดจนปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

3.3 การจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จะพัฒนาและดำเนินการกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) โดยกำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผน ประเมินความเสี่ยง และกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกันจัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและจะตรวจสอบติดตามผลเป็นประจำ และจัดให้มีกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วย

3.4 การรับฟังข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน

เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย สามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน โดยการส่งจดหมายทางไปรษณีย์หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ตาม ที่อยู่ที่ได้แจ้งไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ (www.samartcorp.com) ในส่วนของ “ติดต่อเรา” หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน

4. การดำเนินการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และการรับฟังข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือละเมิดนโยบายดังกล่าว เป็นการกระทำผิดจริยธรรมธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบหรือข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ อาจจะได้รับโทษทางกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย ทั้งนี้ นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนได้เผยแพร่ไว้ที่เว็บไซต์ของบริษัทฯ (www.samartcorp.com) อยู่ในส่วน “การกำกับดูแลกิจการ” ภายใต้หัวข้อ “นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน”

บริษัทฯ ระบุความเสี่ยงผ่านกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจอย่างรอบด้าน โดยมีการระบุความเสี่ยงโดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชน ในเรื่องการใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานกลุ่มเปราะบาง การบริหารจัดการสภาพการจ้างและการทำงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน การปฏิบัติกับแรงงานและเสรีภาพในการแสดงออก การให้โอกาสและไม่เลือกปฏิบัติ การละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การพัฒนาบุคลากร ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน รวมทั้งบริหารสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์

5. ผลการดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการระบุความเสี่ยงและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือผลกระทบที่จะเกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และการดำเนินกิจกรรมตลอดห่วงโซ่อุปทานทั้งคู่ค้า คู่ค้าธุรกิจ รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ

การดำเนินการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบต่อบุคคลด้านสิทธิมนุษยชน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายตรวจสอบทำหน้าที่ในการจัดทำแผนดำเนินการ การกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และนโยบายด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการจ้างงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งบริหารสถานการณ์การต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยให้มีการรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ เพื่อให้การดำเนินการทั้งในบริษัทฯ และห่วงโซ่อุปทานเป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ รวมทั้งการระบุประเด็นและระดับผลกระทบ การกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมและลดผลกระทบ การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นและการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทฯ โดยครอบคลุมถึงบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ในห่วงโซ่อุปทาน

แรงงาน / พนักงาน	พันธมิตร / คู่ค้า / คู่ธุรกิจห่วงโซ่อุปทาน	ชุมชน
การจ้างงานและสภาพการจ้าง	การใช้แรงงานตามกฎหมายตามหลักสิทธิมนุษยชน	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
การใช้แรงงานตามกฎหมายตามหลักสิทธิมนุษยชน	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	การมีส่วนร่วม
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ล่วงละเมิด	การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ล่วงละเมิด
การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ล่วงละเมิด	การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ	การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ
การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ		

หลักเกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน พิจารณาจาก 2 ด้านหลัก ได้แก่

1. โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) หรือความเป็นไปได้ที่จะเกิด

โอกาสที่จะเกิด	ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
	แทบไม่เกิด (น้อยกว่า 5%)	โอกาสเกิดขึ้นน้อย (5% - < 10%) เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน เคยเกิดขึ้นในอดีตและอาจเกิดขึ้นน้อยครั้ง	โอกาสเกิด (≥ 10% - < 40%) เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน เคยเกิดขึ้นในอดีตและอาจเกิดขึ้นในปัจจุบันบางครั้ง	เกิดบ่อยครั้ง (≥ 40% - < 90%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน เคยเกิดขึ้นในอดีตและอาจเกิดขึ้นในปัจจุบันได้บ่อยครั้ง	เกิดตลอดเวลา (≥ 90%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. ผลกระทบ (Severity) ระดับของความร้ายแรง ด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งพิจารณาได้จาก

ระดับของผลกระทบ ความร้ายแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลกระทบต่อสุขภาพ จิตใจ และ การเยียวยา
ผลกระทบ

โอกาสที่จะเกิด	ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ระดับผลกระทบ	ผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ส่งผลต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เสียหาย / ถูกละเมิด สามารถบรรเทาได้ด้วยการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการบาดเจ็บเล็กน้อย ต้องมีการรักษาโดยแพทย์ แต่ไม่ได้รับบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยถึงขั้นหยุดงานไม่เกิน 30 วัน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยถึงขั้นหยุดงานมากกว่า 30 วัน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อสุขภาพอย่างรุนแรงและเป็นอันตรายต่อชีวิต
การเยียวยา	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติในระยะเวลา < 1 เดือน	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติในระยะเวลา ≥ 1 เดือน - < 1 ปี	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติในระยะเวลา 1 - < 2 ปี	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติในระยะเวลา ≥ 2 - 3 ปี	การเยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดเวลานานมากกว่า 3 ปี

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ใช้ตาราง 5*5 โดยพิจารณาจาก 2 มิติ ได้แก่

1. โอกาสที่จะเกิด
2. ผลกระทบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก

โอกาสที่จะเกิดขึ้น	สูงมาก	5	10	15	20	25
	สูง	4	8	12	16	20
	ปานกลาง	3	6	9	12	15
	ต่ำ	2	4	6	8	10
	ต่ำมาก	1	2	3	4	5
		ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
		ผลกระทบ				

ความเสี่ยงระดับต่ำ-ต่ำมาก

สีเขียว คะแนน 1 - 4 (คะแนน = 1 เป็นความเสี่ยงระดับต่ำมาก)

เป็นความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้ ไม่ต้องมีกิจกรรมควบคุมเพิ่มเติม แต่ต้องมีการติดตามผลกระทบและรายงานความคืบหน้า ติดตามผลกระทบตามที่กำหนด

ความเสี่ยงระดับปานกลาง

สีเหลือง คะแนน 5 - 12

เป็นความเสี่ยงในระดับยอมรับไม่ได้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินกิจกรรมควบคุมความเสี่ยง โดยจะใช้กิจกรรมเดิมที่ปฏิบัติอยู่เป็นแผนการควบคุมความเสี่ยง หรือพิจารณากิจกรรมควบคุมความเสี่ยงเพิ่มเติม เพื่อลดความเสี่ยงลงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในระยะเวลาที่กำหนด

ความเสี่ยงระดับสูง-สูงมาก

สีแดง คะแนน 15 - 25 (คะแนน = 25 เป็นความเสี่ยงระดับ สูงมาก)

เป็นความเสี่ยงในระดับยอมรับไม่ได้ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ต้องพิจารณาหยุด หรือระงับบางกิจกรรมที่มีผลกระทบรุนแรง และมีแผนกิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยงลงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

6. การป้องกัน แก้ไข และการบรรเทา เยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ ในการที่จะป้องกัน แก้ไข และบรรเทา เยียวยาความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทฯ มีการประกาศนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานของบริษัทฯ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และมีการทบทวนเป็นระยะ อาทิ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล นโยบายการกำกับดูแลกิจการ นโยบายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน จริยธรรมธุรกิจ จรรยาบรรณธุรกิจ การติดตามดูแลในเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจ การแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน นโยบายความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม และนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ

นอกจากนี้ บริษัทฯ มีมาตรการอื่น ๆ เพื่อเป็นการป้องกัน / บรรเทาผลกระทบ เช่น การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) การสำรวจและพัฒนา Employee Engagement การจัดทำระเบียบวิธีปฏิบัติงานและคู่มือต่าง ๆ ที่กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การจัดอบรมแบบ V-Learn (E-learning ของบริษัทฯ) หลักสูตรสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อชี้แจงการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและให้มั่นใจว่ามีการตระหนักและถือปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

Compliance & Governance



สำหรับกรณีการดำเนินการบริหารความเสี่ยงในหัวข้อที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่ออย่างร้ายแรง ได้กำหนดให้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงนั้น ๆ บริหารจัดการความเสี่ยงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของการบรรเทาและเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้น บริษัทฯ จะจัดให้มีกระบวนการพิจารณาเยียวยาจากผลกระทบในรูปแบบที่เหมาะสม โดยพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นรายกรณีไป

7. การติดตามและการประเมินผลด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลการจัดการและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามกระบวนการตรวจสอบ และติดตาม รวมถึงให้การสนับสนุน และร่วมมือในการเยียวยาผลกระทบที่เกิดหรือเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยจัดให้มีการกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งให้มีระบบการติดตามและทบทวนการประเมินผลการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำ เพื่อป้องกัน ยับยั้งและบรรเทาไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยเด็ดขาด ทั้งนี้ มีการพิจารณากำหนดตัวชี้วัดทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณตามความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละประเด็น ตัวอย่าง ตัวชี้วัด เช่น

- ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชน
- จำนวนข้อร้องเรียนประเด็นสิทธิมนุษยชนของพนักงาน
- อัตราการลาออกของพนักงานที่เกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- การสำรวจ Employee Engagement และพิจารณาผลสำรวจด้านสิทธิมนุษยชน
- การรับฟังความคิดเห็นพนักงานในทุกระดับผ่านโครงการ “Lunch & Learn” และ โครงการ “กล่องเปิดใจ” ด้านสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย สามารถแสดงความคิดเห็นที่สะท้อนปัญหาและแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน โดยการส่งจดหมายทางไปรษณีย์หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ตามที่อยู่ที่ได้แจ้งไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ (www.samartcorp.com) ในส่วนของ “ติดต่อเรา” หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน