



## บริษัท ศกส จำกัด (มหาชน)

### นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

#### หลักการ

บริษัท ศกส จำกัด (มหาชน) ตระหนักดีว่าบุคคลทุกคนต่างมีคุณค่าและ ศักดิ์ศรีในตนเองอย่างเท่าเทียมกัน จึงให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนอันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ได้กำหนดให้การยึดมั่นในคุณธรรมเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในองค์กร ทำให้มั่นใจได้ว่าวิธีการดำเนินธุรกิจของบริษัทและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่บนหลักการเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน บริษัทฯ สนับสนุนและเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work โดยบริษัทฯ วางกรอบในการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้เป็นไปตามกฎหมายและหลักมาตรฐานสากล อาทิ กระบวนการตรวจประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การสนับสนุนส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เป็นต้น นโยบายฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของความทุ่มเทและความพยายามในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างมีจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบต่อมาอย่างต่อเนื่อง

#### ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของ บริษัท ศกส จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย นอกจากนี้ นโยบายฉบับนี้จะได้ถูกส่งต่อให้กับคู่ค้าธุรกิจเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจของตน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพันธมิตรธุรกิจในห่วงโซ่อุปทานในการเคารพสิทธิมนุษยชน นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมถึงแผนการควบคุมและซื่อจกิจการซึ่งบริษัทจะกำหนดให้ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในเกณฑ์ประกอบการพิจารณาตัดสินใจการขยายธุรกิจของบริษัทต่อไป

#### นิยาม

**"บริษัทฯ"** หมายถึง บริษัท ศกส จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

**"บริษัทย่อย"** หมายถึง บริษัทที่บริษัท ศกส จำกัด (มหาชน)

- (1) ถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม และ/หรือ
- (2) มีอำนาจควบคุมคะแนนเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทนั้น ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมและ/หรือ
- (3) มีอำนาจควบคุมการแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการตั้งแต่กึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม

**"บริษัทร่วมทุน"** หมายถึง บริษัทใด ๆ ที่บริษัทกำกับดูแลให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงร่วมกันซึ่งระบุไว้ใน สัญญาร่วมทุน และไม่ใช่บริษัทย่อยของบริษัท

**"พนักงาน"** หมายถึง พนักงานและคนงานทุกระดับของบริษัท

**"คู่ค้าธุรกิจ"** หมายถึง หมายถึง ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการให้แก่บริษัท รวมถึงผู้รับเหมาแรงงานและบริการ

**"พันธมิตรธุรกิจ"** หมายถึง บุคคลหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท อาทิ ผู้ บริโภค ลูกค้า ชุมชน องค์กรภาคประชาสังคม เป็นต้น

#### แนวปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร และเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ในขณะเดียวกัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม และการเจรจาต่อรอง การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการให้ความสำคัญกับการคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง เพื่อนำไปสู่การบรรเทาความเสี่ยงในประเด็นการค้ำมนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก โดยมุ่งมั่นจัดการเลือกปฏิบัติโดยสิ้นเชิง และต่อต้านการคุกคามในทุกรูปแบบ บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

- เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทรวมถึงห่วงโซ่อุปทานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน

- พัฒนาระบวนการตรวจสอบประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) ของการดำเนินธุรกิจของบริษัทรวมถึงห่วงโซ่คุณค่าอย่างสม่ำเสมอ อันประกอบไปด้วย การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงในเรื่องสิทธิมนุษยชนดังกล่าวข้างต้น การระบุประเด็นและการดำเนินการเพื่อบรรเทาความเสี่ยงเหล่านั้นซึ่งนำไปสู่การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงห่วงโซ่คุณค่า โดยมุ่งเน้นความสำคัญไปยังกลุ่มเปราะบาง อาทิ ผู้หญิง เด็ก กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มศาสนา แรงงานข้ามชาติ แรงงานรับเหมา ชุมชน ผู้สูงอายุ หญิงตั้งครรภ์ เพศทางเลือก ลูกจ้าง เป็นต้น ตลอดทั้งการบูรณาการบริหารจัดการความเสี่ยง การติดตามการดำเนินการ และการสื่อสารรายงาน
- นำกระบวนการตรวจสอบประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) ไปประยุกต์ใช้เพื่อประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบในแผนการควมรวมและซื้อกิจการในอนาคตของบริษัท
- พัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทางเพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหาและแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนหลังจากที่ได้รับแจ้งจากพนักงานและ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำเนินการพัฒนา บรรเทา หรือแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม
- สื่อสารและส่งเสริมนโยบายนี้ให้คู่ค้าธุรกิจและพันธมิตรธุรกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการต่าง ๆ และป้องกันการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าธุรกิจและพันธมิตรธุรกิจมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจและพันธกิจอย่างมีจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาาร่วมกันสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ความมุ่งมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนผ่านนโยบายการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่สำคัญของบริษัท อาทิ

- จรรยาบรรณของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน
- จรรยาบรรณคู่ค้า
- นโยบายการกำกับดูแลกิจการ
- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม
- นโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและสิทธิของสตรี
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายว่าด้วยความปลอดภัย ชื่ออนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- นโยบายว่าด้วยการปฏิบัติต่อคู่ค้า
- นโยบายการเลิกจ้างอย่างมีความรับผิดชอบต่อ
- นโยบายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- นโยบายว่าด้วยการส่งเสริมการกุศล
- นโยบายว่าด้วยการปฏิบัติต่อลูกจ้าง
- นโยบายว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น
- นโยบายว่าด้วยการปฏิบัติต่อพนักงาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้แบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน และกำหนดแนวทางการดำเนินการ โดยสรุปจากนโยบายข้างต้นได้ดังนี้

### 1) พนักงาน แรงงาน

สิทธิแรงงานและสภาพการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานในระดับสากล นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายว่าด้วยการปฏิบัติต่อพนักงาน จรรยาบรรณพนักงานและผู้บริหาร กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และนโยบายคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Quality, Security, Safety, Occupational Health, Environment, and Business Continuity Policy) สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานของ ILO ในการเคารพ สิทธิด้านเสรีภาพในการสมาคม (Right to the freedom of association) และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to collective bargaining) การป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติและการต่อต้านการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ การคำนึงถึง การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมและการคุกคาม รวมถึงการให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อสิทธิของกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็ก ผู้พิการ สตรี เพศทางเลือก ผู้สูงอายุ และสตรีตั้งครรภ์ ฯลฯ

### 2) ชุมชนท้องถิ่น

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเป็นพันธมิตรที่น่าเชื่อถือสำหรับชุมชนในท้องถิ่น ส่งเสริมสิทธิชุมชน โดยดำเนินโครงการต่างๆ ทั้งจากโดยบริษัทฯ เอง การร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจ และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อพัฒนาชุมชนในพื้นที่ที่โครงการของบริษัทฯ รวมถึงการสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมโดยจัดทำช่องทางการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

### 3) คู่ค้า

คู่ค้า หมายถึง ผู้รับเหมา ร้านค้า ผู้รับจ้าง หรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์ตามสัญญาเชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ค้า เคารพในสิทธิมนุษยชน และดำเนินธุรกิจตามหลักการที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณคู่ค้า

(Supplier Code of Conduct) นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้เรียกร้องให้คู่ค้าแสดงความมุ่งมั่นในการระบุประเด็น การป้องกัน และการลดผลกระทบ รวมถึงการรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของตนเอง ในกรณีที่เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ คาดหวังว่าคู่ค้าจะต้องมีกระบวนการแก้ไข และจัดการปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

#### 4) ลูกค้า

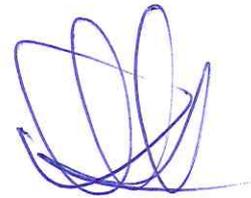
บริษัทฯ มุ่งมั่นในการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของลูกค้าทุกคน โดยให้บริการด้วยความเป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และรับฟังข้อร้องเรียนอย่างโปร่งใส บริษัทฯ ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลอย่างชัดเจน ถูกต้อง และเพียงพอ เพื่อให้ลูกค้าสามารถตัดสินใจอย่างเหมาะสม และจะไม่ดำเนินการใด ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อศักดิ์ศรีหรือความเข้าใจผิดของลูกค้า ทั้งทางตรงและทางอ้อม

บริษัทฯ มีช่องทางการสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนปัญหาและแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน ผ่านระบบ 1720

การบริหารจัดการข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ในการปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน เสมอภาค ให้เกียรติและให้โอกาสอย่างเท่าเทียม ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในการดูแลชุมชนและสังคมบนพื้นฐานของความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการส่งเสริมคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตรธุรกิจให้เติบโตไปด้วยกันอย่างรับผิดชอบต่อและการเคารพสิทธิพื้นฐานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับแนวทางสากลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ความยั่งยืน

จึงแจ้งมาเพื่อทราบ

ประกาศ ณ วันที่ 13 พฤษภาคม 2568



(ดร.ประทีป ตั้งมติธรรม)  
ประธานคณะกรรมการบริษัท