



นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท เซ็น เอกซ์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (“บริษัทฯ”) คำนึงถึงบทบาทผู้มีส่วนได้เสียและให้ความสำคัญกับสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ทุกกลุ่ม ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ลูกค้าพนักงาน คู่ค้า คู่แข่ง เจ้าหนี้ สังคมและชุมชน โดยได้มีการดูแลให้ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ของบริษัทฯ ซึ่งได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เสมอภาค และเป็นธรรม โดยมีการกำหนดเป็นนโยบายไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และมีแนวทางการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท ควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและสิทธิเด็กตามหลักการสากล คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณของบริษัท ซึ่งได้เผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท ดังนี้

แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

การเคารพและไม่ละเมิดต่อสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ไม่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้กรรมการผู้บริหาร และพนักงานของบริษัททุกคนปฏิบัติตาม โดยได้ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ด้วยการคำนึงถึงความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สถานภาพการสมรส สมรรถภาพทางร่างกาย สถานศึกษา ฐานะ หรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานรวมทั้งให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

บริษัทตระหนักดีว่าการเคารพและไม่ละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการเสริมสร้างความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของการประกอบกิจการของบริษัท จึงได้มีการกำหนด นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพและไม่ล่วงละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนไว้ในการคู่มือจริยธรรม และได้สื่อสารให้กับพนักงานทุกคนได้รับทราบและถือปฏิบัติตาม รวมถึงเผยแพร่เอกสารดังกล่าวไว้ใน HR-Online และเว็บไซต์ของบริษัทด้วย

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม อันเป็นปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มมูลค่าของกิจการและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทในอนาคต ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนด นโยบายและแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. เคารพสิทธิของพนักงานตามกฎหมายแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชน
2. จัดให้มีกระบวนการจ้างงาน และเงื่อนไขการจ้างงานเป็นธรรม รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทน และการพิจารณาผลงานความดีความชอบภายใต้กระบวนการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรม
3. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการจัดอบรม สัมมนา ฝึกอบรม รวมถึงส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา และฝึกอบรมวิชาการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถศักยภาพของบุคลากร รวมถึงปลูกฝังทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากร
4. จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ สำหรับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
5. จัดให้มีบริการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรทุกระดับชั้นของบริษัท
6. ดำเนินการให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย และมีสุขอนามัยในสถานที่ทำงานที่ดี โดยจัดให้มีมาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และเสริมสร้างให้พนักงานมีจิตสำนึกถึงด้านความปลอดภัย รวมถึงจัดการฝึกอบรม และส่งเสริมให้พนักงานมีสุขอนามัยที่ดีและดูแลสุขภาพที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยอยู่เสมอ
7. เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น หรือร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้องในบริษัท รวมถึงให้การคุ้มครองพนักงานที่รายงานเรื่องดังกล่าว

การเคารพสิทธิในการทำงาน

1. กำหนดนโยบายว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติและความเสมอภาคทางโอกาส
2. การจ้างงานที่เป็นธรรมสำหรับพนักงานและให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพ
3. จัดให้มีช่องทางให้พนักงานสามารถร้องเรียน ในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับเรื่องนี้อาจเป็นการกระทำผิดกฎหมาย และมีกระบวนการแก้ไข รวมถึงมาตรการคุ้มครองพนักงานผู้ร้อง ที่เป็นระบบและยุติธรรม
4. พัฒนาพนักงานเพื่อฝึกทักษะและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างทั่วถึง และให้พนักงานรับทราบข่าวสารของบริษัท อย่างสม่ำเสมอ

การคุ้มครองทางสังคมและสภาพการทำงาน

1. ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมและจัดระบบการทำงานให้พนักงานมีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน มีสุขอนามัยที่ดี
2. มีเงื่อนไขการจ้างงานที่เป็นธรรมและให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพในรูปแบบเงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและค่าตอบแทนอื่นๆ
3. แต่งตั้ง โยกย้าย ให้รางวัลและลงโทษพนักงาน ด้วยความสุจริตใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงาน
4. กำหนดนโยบายที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด

การใช้สิทธิทางสังคมและการเมือง

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานมีสิทธิและเสรีภาพที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในสังคมได้โดยหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ อันเป็นการไม่ถูกต้องขัดกับกฎหมายหรือศีลธรรมทำให้สังคมไม่สงบสุขและรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งตนให้เป็นที่ยอมรับตามควรแก่สถานะในสังคมและชุมชนที่บริษัท ตั้งอยู่ทั้งนี้ได้กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ใช้สิทธิตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ไม่กระทำการใดๆ อันอาจจะทำให้เข้าใจได้ว่าบริษัท มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือให้การสนับสนุนพรรคการเมืองหนึ่ง พรรคการเมืองใด

การสื่อสารและช่องทางการร้องเรียน

บริษัทมีการสื่อสารข้อมูลทั้งเรื่องนโยบาย ข่าวสาร ความรู้ แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านช่องทางที่สะดวก รวดเร็ว ทันสถานการณ์ ผ่านระบบ HR Online ระบบอีเมลบริษัท บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์บริษัท และกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงานผ่านกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น

สำหรับช่องทางการร้องเรียนหรือร้องทุกข์ของพนักงาน สามารถส่งข้อร้องเรียนได้ทั้งทางจดหมายผ่านตู้รับเรื่องร้องเรียน หรือนำส่งข้อมูลผ่านระบบอีเมลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ บริษัทมีระเบียบวิธีการและขั้นตอนการแก้ไขข้อร้องเรียนของพนักงาน รวมถึงมีระเบียบวิธีการสอบสวนและพิจารณาที่เป็นธรรม และมาตรการรักษาความลับของผู้ร้องเรียนอีกด้วย

ความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรทุกคน จึงกำหนดให้มีมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ ที่อาจเกิดระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานต้องตระหนักและพึงระลึกถึงตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน เพราะหากเกิดอุบัติเหตุจะนำมาซึ่งความสูญเสียทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งคำนึงถึงสุขภาพอนามัยของบุคลากร โดยบริษัทกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติในการดูแลสุขภาพความปลอดภัย และจัดระบบการทำงานให้พนักงานมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน รวมถึงสุขอนามัยที่ดี โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดให้ความปลอดภัยในการทำงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานทุกคนเป็นลำดับแรกในการปฏิบัติงาน
2. กำหนดให้พนักงานทุกคนดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่
3. สนับสนุนให้มีกิจกรรมด้านความปลอดภัยในที่ทำงานและแนวทางการป้องกัน
4. กำหนดตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย

การส่งเสริมอาชีพสำหรับผู้พิการ

บริษัทเริ่มส่งเสริมอาชีพผู้พิการด้วยการดำเนินการส่งเงินเข้ากองทุนฯ เพียงอย่างเดียว มาเป็นการเพิ่มการจ้างเหมาผู้พิการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการอย่างเป็นรูปธรรม

การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

นอกจากการให้ความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานของบริษัท (CSR-In-Process) แล้ว บริษัทยังมีการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมส่วนรวม (CSR-After-Process) อย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทมีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมบนพื้นฐานการเป็นพลเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมในด้านต่างๆ อาทิ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมด้านการเรียนรู้ การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมต่างๆ เป็นต้น

บริษัทมีเป้าหมายที่จะกำหนดแนวทางการจัดการกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน โดยจะจัดให้มีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน มาตรการป้องกันและมาตรการเยียวยากรณีเกิดผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน และรายงานผลการดำเนินงาน รวมไปถึงการจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนและกลไกจัดการข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิมนุษยชน สิทธิเด็ก รวมทั้งการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี ซึ่งจะดำเนินการตามความเหมาะสมเป็นลำดับไป

นโยบายฉบับนี้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป



นายวรมิตร ครุฑโต
ประธานกรรมการบริษัท
บริษัท เซ็น เอกซ์ จำกัด (มหาชน)



**การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
(Human Rights Due Diligence: HRDD)**

บริษัท ฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนโดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุการป้องกันบรรเทาและพิจารณาถึงวิธีที่บริษัท ฯ จัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัท ฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน
(A Statement of Policy Commitment to Respect Human Rights)



2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท ฯ
(Assessment of Actual and Potential Human Rights Impacts of Company Activities and Relationship Relationship)



3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก
(Incorporating into Company Procedures and Addressing Impacts Impacts)



4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน
(Tracking and Reporting Performance Performance)



5. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา
(Remediation and Remedy)

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัท ฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

(A Statement of Policy Commitment to Respect Human Rights)

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ และการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ

บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างครอบคลุม มีขอบเขตของนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งรวมความคาดหวังของบริษัทฯ ต่อการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนไม่เพียงแต่ในการดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจด้วย นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ

รวมถึงบริษัทฯ ได้ดำเนินการให้พันธมิตรทางธุรกิจตอบแบบสอบถามด้านความยั่งยืนของคู่ค้า โดยมีประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมหัวข้อด้านสิทธิมนุษยชนไว้ด้วยเพื่อให้พันธมิตรทางธุรกิจเกิดความตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ

2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ

(Assessment of Actual and Potential Human Rights Impacts of Company Activities and Relationship Relationship)

บริษัทฯ ได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้น จากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงประเด็นความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนและการเลือกปฏิบัติ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมเฉพาะการดำเนินงานกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

กิจกรรมทางธุรกิจหลัก:

- การปฏิบัติงานด้านสินค้า
- การปฏิบัติงานด้านการบริการ

สนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ:

- ด้านลูกค้า
- ด้านพนักงาน
- ด้านลูกค้า
- ด้านสังคมและชุมชน
- ด้านผู้ถือหุ้น

ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นใหม่ เช่น กิจการร่วมค้า (Joint Venture) หรือ การควบรวมกิจการ (Merger and Acquisition) เป็นต้น

3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก (Incorporating into Company Procedures and Addressing Impacts Impacts)

มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.1 การระบุประเด็นด้านมนุษยชน (Human Rights Identification)

การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยได้ทำการเปรียบเทียบ บริษัทในธุรกิจด้านอาหารมทรัพย์และที่เกี่ยวข้อง ซึ่งขอบเขตของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ แสดงไว้ดังนี้

สิทธิแรงงาน	สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม	สิทธิลูกค้า	สิทธิคู่ค้า
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต	สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า	จรรยาบรรณของลูกค้า
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยชุมชน	การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	การรักษาความลับของลูกค้า
การไม่เลือกปฏิบัติ	การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน	การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	
เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง	การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย		
แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ	การซื้อที่ดิน		

สิทธิแรงงาน:

• สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือ การสร้างสภาพแวดล้อมด้านกายภาพให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น พื้นที่บริเวณที่ทำงาน แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานต่างๆ เพื่อช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย คือ การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานในบริษัท สถานที่ปฏิบัติงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานทุกคน

- การไม่เลือกปฏิบัติ คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเทียม โดยไม่ใช่เกณฑ์ชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออื่นๆ มาใช้ในการเลือกปฏิบัติ

- เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง คือ พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม

- แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ คือ บริษัทจะไม่มีก้าหนดำเนินเนนการใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ รวมถึงการค้ามนุษย์

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม:

- มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต คือ การดำเนินงานของบริษัท จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชนด้านการครองชีพและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เช่น การแข่งขันไม่เป็นธรรมเพื่อลดทอนรายได้ของคนในชุมชน เป็นต้น

- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยชุมชน คือ การดำเนินงานของบริษัท จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชนด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการดำเนินงานของบริษัท การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน เป็นต้น

- การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย คือ การดำเนินงานของบริษัท จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชนด้านการจัดการของเสียและวัตถุอันตรายที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการดำเนินงานของบริษัท การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน เป็นต้น

- การซื้อที่ดิน คือ บริษัท จะประเมินผลกระทบก่อนเข้าไปดำเนินงานของบริษัท โดยจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในเรื่องสิทธิมนุษยชน

สิทธิลูกค้า:

- สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า คือ การดำเนินงานของบริษัท จะพิจารณาสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์และให้บริการที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ราคาเป็นธรรม และมีการคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้าตลอดทุกช่วงเวลาที่มีการให้บริการ

- การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า คือ การดำเนินงานของบริษัท จะไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีแนวทางบริหารจัดการ ป้องกัน เรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

- การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า คือ การดำเนินงานของบริษัท มีแนวทางบริหารจัดการ ป้องกัน เรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

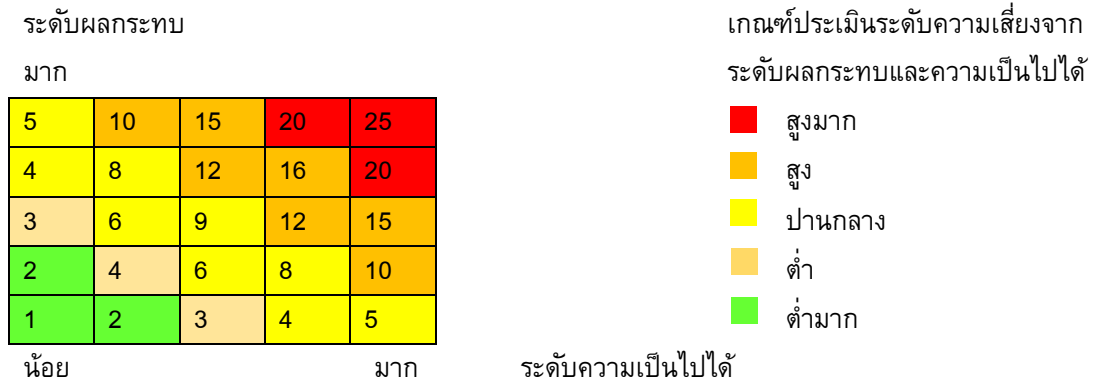
สิทธิคู่ค้า:

- จรรยาบรรณของคู่ค้า คือ การดำเนินงานของบริษัท จะต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี การปฏิบัติทางการค้าอย่างเป็นธรรม และเป็นไปอย่างโปร่งใส โดยได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

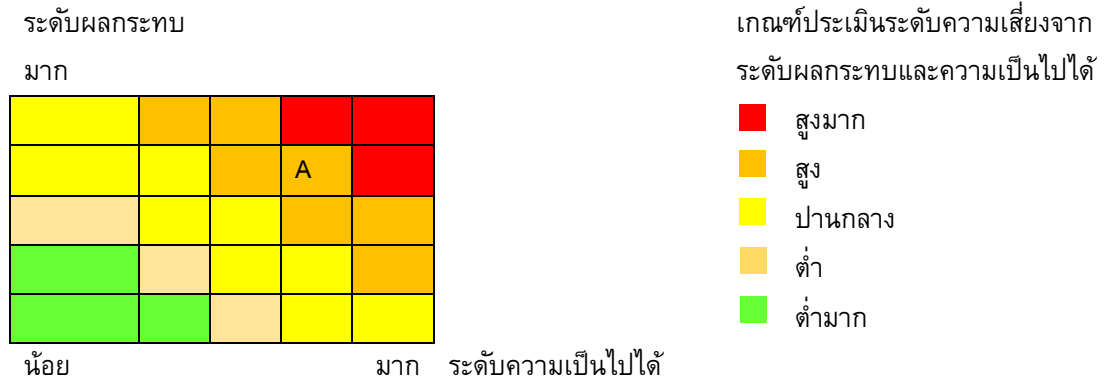
• การรักษาความลับของลูกค้า คือ การดำเนินงานของบริษัท จะไม่ละเมิดข้อมูลความลับของลูกค้า เช่น ข้อมูลด้านลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เป็นต้น

3.2 การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking)

บริษัท ดำเนินการประเมินระดับความเสี่ยงด้านมนุษยชน โดยใช้เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact Level) ที่จะเกิดขึ้น เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงด้านมนุษยชน



โดยในปี 2567 บริษัท จัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากประเด็นที่มีผลกระทบและความเป็นไปได้ พบว่ามี 1 ประเด็นที่มีความเสี่ยงสูงที่ยังคงมีเหลืออยู่ ได้แก่ A ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน (4x4)



3.3 การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking)

บริษัทฯ ได้นำประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้จากการจัดลำดับ และนำประเด็นที่อยู่ในระดับความเสี่ยงสูงมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่อาจเกิดขึ้นและจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	การลดผลกระทบและแก้ไข
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การกระทำที่ไม่ปลอดภัย - สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ดำเนินการอบรมมาตรการด้านความปลอดภัยในโครงการให้มีความถี่เพิ่มขึ้น - กำหนดให้มีการรายงานผลการวิเคราะห์อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทุกกรณี โดยเฉพาะอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นบ่อย หรือมีความรุนแรง ให้เร่งดำเนินการรายงานสู่คณะกรรมการความปลอดภัยฯ ทันที เพื่อพิจารณา กำหนดมาตรการป้องกันเหตุและบังคับใช้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง - อบรมทบทวนแนวปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินสำหรับพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง และรวมถึงการอบรมให้กับพนักงานหรือผู้เกี่ยวข้องที่เข้ามาใหม่ โอนย้ายมาใหม่

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน (Tracking and Reporting Performance)

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการสื่อสารให้ความรู้และอบรมพนักงานครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบที่ผ่านกิจกรรมของบริษัทฯ และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ โดยผลการดำเนินงานในปี 2567 ดังนี้

- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ระบุว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูงมีมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข
- ในปี 2567 ไม่มีกรณีหรือคดีที่ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ เกิดขึ้น

นอกจากนี้บริษัทฯ รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืนประจำปีหรือเว็บไซต์ของบริษัทฯ และเปิดช่องทางรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน เพื่อให้สามารถรายงานการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนเข้ามาที่บริษัทฯ ได้ ตามช่องทางที่ระบุด้านล่างนี้

ช่องทางการสื่อสาร

สามารถส่งข้อร้องเรียน ผ่านระบบอีเมล หรือ ทางไปรษณีย์ มายังบริษัท

1. ทางไปรษณีย์

ถึง ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บริษัท เซ็น เอกซ์ จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 542 อาคารศูนย์การค้าเสนาเฟสท์ ชั้น 1 ถนนเจริญนคร

แขวงคลองตันใต้ เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร 10600

2. ทางอีเมล

อีเมล: senx-hr@senxgroup.com

5. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา (Remediation and Remedy)

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามพันธะสัญญา โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงมีการกำหนดมาตรการ การบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ

หากมีการเฝ้าระวังการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีมาตรการในการลงโทษ ดังนี้

- การตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร
- ลดค่าจ้างหรือตำแหน่งงาน
- การให้พักงาน
- ตัดหรือระงับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี
- การพิจารณาไม่ปรับค่าจ้าง
- การให้ออก
- การไล่ออก