

# กลยุทธ์ Good Living

## คุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อคนในสังคม

“Good Living ยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีเพื่อทุกคน”

บริษัทฯ มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีของผู้คนในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะสังคมผู้สูงอายุ ผ่านการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงคุณค่าของมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบการให้บริการที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ บริษัทฯ ดำเนินงานบนพื้นฐานของความโปร่งใส การเคารพสิทธิส่วนบุคคล และการให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนเพื่อการตัดสินใจอย่างเหมาะสมในทุกกระบวนการ รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ เพื่อดึงดูดและพัฒนาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีชีวภาพขั้นสูง พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการดึงดูด พัฒนา และรักษามูลค่าบุคลากร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมและระบบสุขภาพที่ยั่งยืน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อผู้มีส่วนได้เสียและสังคมโดยรวม ผ่านการดำเนินงานภายใต้กลยุทธ์ Good Living ที่เชื่อมโยงคุณภาพชีวิต สุขภาวะที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมเข้ากับการเติบโตของธุรกิจอย่างสมดุลและยั่งยืน และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของประเทศและโลกตาม SDG 1, SDG 3, SDG 4, SDG 5 SDG 8, SDG 10, SDG 16, และ SDG 17



## คุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อคนในสังคม



การเคารพสิทธิมนุษยชนและ  
การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็น  
ธรรม



การรักษาและพัฒนาทุนมนุษย์



การสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชน  
และสังคม

บริษัทฯ มุ่งมั่นยกระดับคุณภาพชีวิตและส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนในสังคมอย่างยั่งยืน ผ่านการสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อสังคม ควบคู่กับการเตรียมความพร้อมสู่สังคมอายุยืนยาวอย่างมีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการเข้าถึงนวัตกรรมด้านสุขภาพที่ทันสมัยอย่างเท่าเทียม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการดูแลสุขภาพของประชาชนในทุกช่วงวัย อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมแห่งการมีสุขภาวะที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน บริษัทฯ ดำเนินงานภายใต้กลยุทธ์ Good Living ซึ่งมุ่งสร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กรและสังคม โดยผสานการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจเข้ากับการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและสิ่งแวดล้อม ผ่านการพัฒนาและส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและนวัตกรรมทางการแพทย์ในระดับภูมิภาคเอเชีย ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่มีความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการเติบโตของเศรษฐกิจและชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน มีหน้าที่กำกับดูแล ควบคุมความเสี่ยงและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจดำเนินงานบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และรักษา

บุคลากรที่มีศักยภาพควบคู่กับการสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชนและสังคม ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน ได้แก่ นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายการพัฒนองค์กรอย่างยั่งยืน และนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ยึดมั่นและดำเนินงานตามหลักการสากลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNGCI) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี (GLP) แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (NAP) หลักสิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (CRBP) และหลักการเสริมสร้างพลังสตรี (WEPIs) เพื่อส่งเสริมการเคารพ คุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจ้างงานอย่างเป็นธรรมการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ไม่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานผิดกฎหมาย และแรงงานบังคับ ไม่สนับสนุนการคุกคามทางเพศในทุกรูปแบบ เคารพความแตกต่างของบุคคล ไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางอุดมการณ์ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา สภาวะทางร่างกาย หรือสถานะทางสังคม รวมถึงส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคม การเจรจาทางสังคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองของพนักงาน รวมถึงการมุ่งเน้นการสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใส สนับสนุนการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เปิดโอกาสทางอาชีพให้กับผู้หญิงและกลุ่มเปราะบาง และส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลงานและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สนับสนุนค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพโดยจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเงินมากกว่ากฎหมายหรืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ตลอดจนการปฏิบัติต่อลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

# Human Rights and Labor Standards



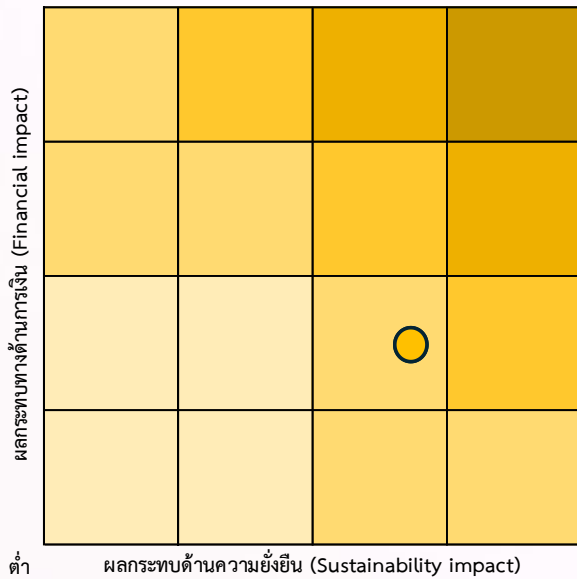
## การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

การขับเคลื่อนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานถูกถ่ายทอดจากระดับนโยบายและกลยุทธ์องค์กรสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอดห่วงโซ่คุณค่าตั้งแต่การสรรหาว่าจ้างที่เป็นธรรม การดูแลสวัสดิการที่เหมาะสม ไปจนถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมในทุกมิติ เพื่อสร้าง "คุณค่าทางสังคม" ที่สะท้อนผ่านความสุขและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยยึดหลักการสิทธิมนุษยชนสากลและมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมเป็นกรอบในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ครอบคลุมการจ้างงานที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสุขภาวะที่ดีในการทำงาน การไม่เลือกปฏิบัติ การคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง และการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการป้องกันและจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โปร่งใส และเอื้อต่อการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืนของพนักงาน ผู้รับเหมาช่วง คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อันเป็นรากฐานสำคัญ ของความยั่งยืนและการเติบโตขององค์กรในระยะยาว

### ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

- 
 จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กรเป็น 0 กรณี
- 
 สัดส่วนพนักงานได้รับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน ร้อยละ 100
- 
 สัดส่วนของพนักงานหญิงที่จบสาขา STEM ร้อยละ 35
- 
 อัตรารายได้เฉลี่ยสูงกว่ารายได้เฉลี่ยพื้นที่ ร้อยละ 379
- 
 อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) เป็น 0 กรณี

## ความท้าทายและโอกาสทางธุรกิจ



อุตสาหกรรมเทคโนโลยีชีวภาพและการให้บริการนวัตกรรมเซลล์ต้นกำเนิด มีการใช้แรงงานทักษะสูงจำนวนมากตลอดห่วงโซ่คุณค่า ครอบคลุมพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานถือเป็นประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขัน (Material to Competitiveness) เนื่องจากบริษัทฯ มีการขยายเครือข่ายความร่วมมือและให้บริการผ่านโมเดลแฟรนไชส์ (Franchise Model) ครอบคลุมประเทศกลุ่มเป้าหมายในภูมิภาคเอเชียและตะวันออกกลาง ซึ่งแต่ละพื้นที่มีกฎหมายและบรรทัดฐานทางสังคมที่แตกต่างกัน บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม เพื่อลดความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิในห่วงโซ่ธุรกิจ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเท่าเทียม สอดคล้องกับกลยุทธ์ Good Living ที่มุ่งเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับพันธมิตรในระดับสากล ซึ่งมีกฎระเบียบด้านความยั่งยืนและมาตรฐานสากลที่เข้มงวดทั้งมาตรฐาน AABB และ GMP รวมถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม จึงส่งผลโดยตรงต่อการเข้าถึงตลาด

สูง และความต่อเนื่องทางธุรกิจ ตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียให้องค์กรดำเนินการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ โดยเฉพาะประเด็นการจ้างงานที่เป็นธรรม การไม่เลือกปฏิบัติ ชั่วโงมการทำงานและการดูแลแรงงานกลุ่มเปราะบาง หากบริษัทฯ ไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียและนำไปสู่ความเสี่ยงในการถูกระงับคำสั่งซื้อ บริษัทฯ จึงกำหนดให้การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงองค์กร เพื่อรักษาเสถียรภาพของกำลังคน (Workforce Stability) และป้องกันความเสี่ยงด้านการหยุดชะงักของห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ อันเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้บริษัทฯ สามารถรักษาฐานลูกค้าและสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่กับสังคมได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการระบุประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวตามหลักการ Double Materiality โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียและตัวแทนผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการระบุ และ ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Stakeholder Engagement in identifying risks) เพื่อให้มั่นใจว่าครอบคลุมทุกประเด็นที่สำคัญ และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากลอย่างเคร่งครัด เช่น แนวทางของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UDHR) หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNGC) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (CRBP) และแนวปฏิบัติในการตรวจสอบธุรกิจอย่างรอบด้าน (OECD) สำหรับการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบเป็นกรอบอ้างอิงในการดำเนินงาน

## ทิศทางและความมุ่งมั่นขององค์กร

### ความมุ่งมั่นด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มุ่งมั่นเคารพ ค้ำครอง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ โดยยึดหลักความเท่าเทียม คัดค้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานสากล และหลักการด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยอ้างอิงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) รวมถึงแนวปฏิบัติของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights และ OECD Guidelines for Multinational Enterprises เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการระบุและทำความเข้าใจประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ โดยคำนึงถึงบริบทของกิจกรรมทางธุรกิจ ผู้มีส่วนได้เสีย และความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรง (Cause) การมีส่วนสนับสนุนให้เกิดผลกระทบ (Contribute) หรือความเชื่อมโยงโดยตรงผ่านกิจกรรมในห่วงโซ่คุณค่า (Linkage to) พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมในการสะท้อนประเด็น ข้อกังวล และมุมมองที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการสิทธิมนุษยชนมีความรอบด้านเหมาะสม และสอดคล้องกับความเป็นจริงในทางปฏิบัติ

บริษัทฯ มุ่งมั่นจัดให้มีโครงสร้างการกำกับดูแล ความรับผิดชอบ และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการกำกับดูแล ติดตาม และทบทวนอย่างต่อเนื่อง อันเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อ โปร่งใส และยั่งยืน

บริษัทฯ มุ่งมั่นบูรณาการประเด็นสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการดำเนินธุรกิจและกระบวนการตัดสินใจในทุกระดับ โดยสื่อสารนโยบายและความคาดหวังด้านสิทธิมนุษยชนไปยังพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและการนำไปปฏิบัติอย่างสอดคล้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการประเมินและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบคอบและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจทั้งทางตรง ทางอ้อม และตลอดห่วงโซ่คุณค่า พร้อมมุ่งเน้นการป้องกัน บรรเทา และลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

บริษัทฯ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการประเด็นสิทธิมนุษยชน โดยเปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร รับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม เพื่อสะท้อนมุมมอง ข้อกังวล และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน อันเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทและความคาดหวังของสังคม

บริษัทฯ มุ่งมั่นจัดให้มีกลไกการร้องเรียนและการเยียวยาที่เข้าถึงได้ เป็นธรรม และเคารพต่อศักดิ์ศรีของผู้ได้รับผลกระทบ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งข้อร้องเรียน หรือข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างปลอดภัย ไม่ถูกตอบโต้ พร้อมดำเนินการตรวจสอบ แก้ไข และเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมและโปร่งใส

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบันทึก ติดตาม และทบทวนข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงบทเรียนที่ได้รับจากการจัดการกรณีต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชนในระยะยาว

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการลงทุนหรือกิจกรรมทางธุรกิจ โดยมีแนวทางหลักเกณฑ์ หรือกระบวนการพิจารณาด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจลงทุน เพื่อให้มั่นใจว่าการขยายธุรกิจหรือการลงทุนใหม่สอดคล้องกับหลักการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบและลดความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิเด็ก โดยกำหนดแนวทางหรือหลักการที่สอดคล้องกับหลักสิทธิเด็กในระดับสากล และหลีกเลี่ยงการดำเนินธุรกิจที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อเด็กทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงพิจารณาบริบทความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเด็กในห่วงโซ่คุณค่าอย่างรอบด้าน

บริษัทฯ มุ่งมั่นส่งเสริมความโปร่งใสในกระบวนการจ้างงาน โดยสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน ค่าตอบแทน และสิทธิของแรงงาน เพื่อให้ผู้สมัครและพนักงานรับทราบข้อมูลอย่างครบถ้วนและสามารถตัดสินใจได้อย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ พิจารณาผลลัพธ์และประโยชน์ที่เกิดจากการลงทุนในชุมชนหรือกิจกรรมเพื่อสังคม โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่สะท้อนการยกระดับคุณภาพชีวิต ความเข้มแข็งของชุมชน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับสังคม

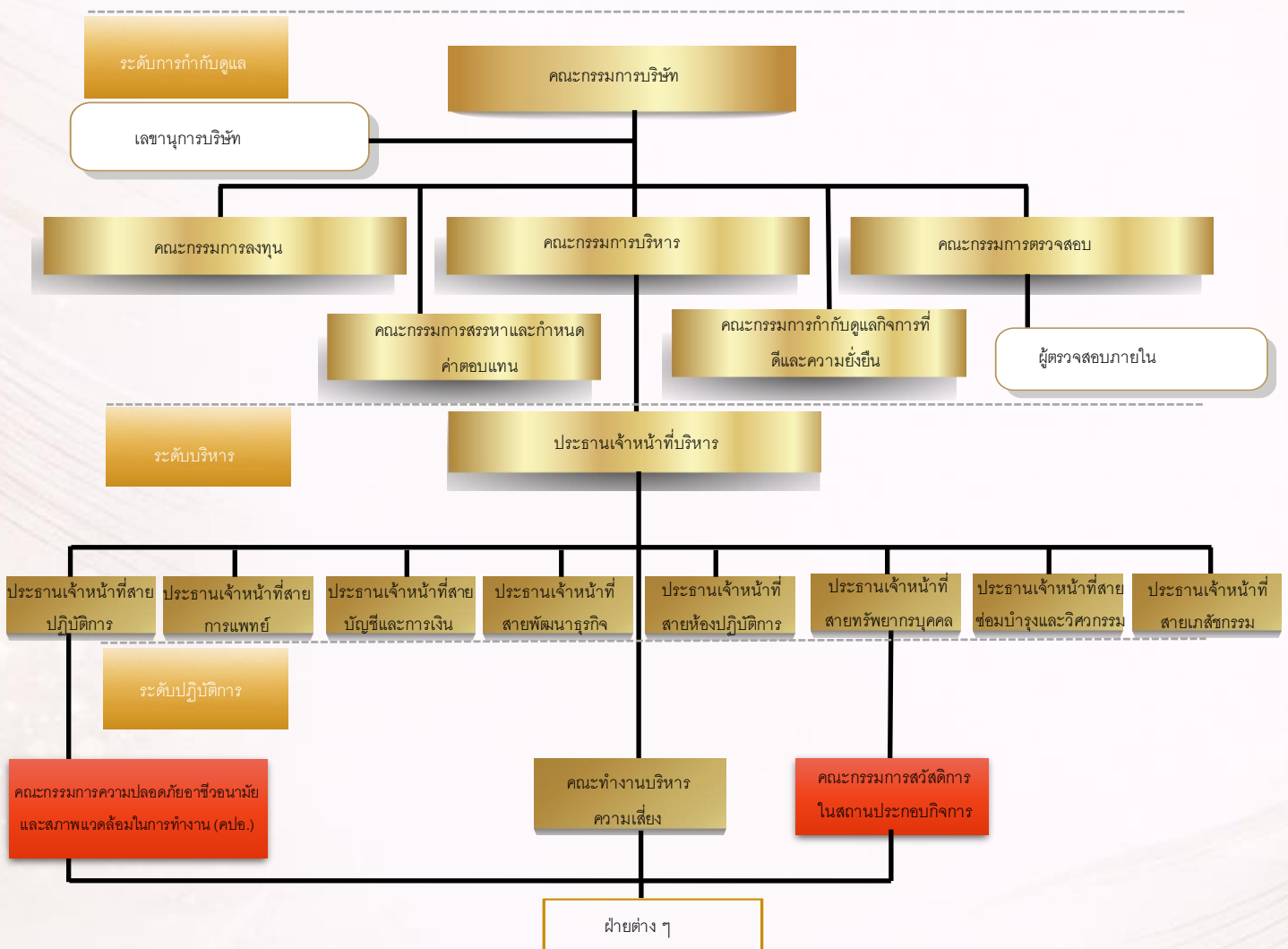
บริษัทฯ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมเพื่อสังคมและการพัฒนาชุมชน ผ่านโครงการอาสาสมัครหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) อย่างยั่งยืน

### ตัวชี้วัดและเป้าหมายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน

ตัวชี้วัด	เป้าหมายระยะสั้น ภายในปี 2571	เป้าหมายระยะยาว ภายในปี 2573
จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กร	0 กรณี ต่อเนื่อง	0 กรณี ต่อเนื่อง
จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการเลือกปฏิบัติ	0 กรณี ต่อเนื่อง	0 กรณี ต่อเนื่อง
สัดส่วนของกระบวนการทำงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง

## โครงสร้างการบริหารจัดการด้านการเครพสิทธิมนุษยชน

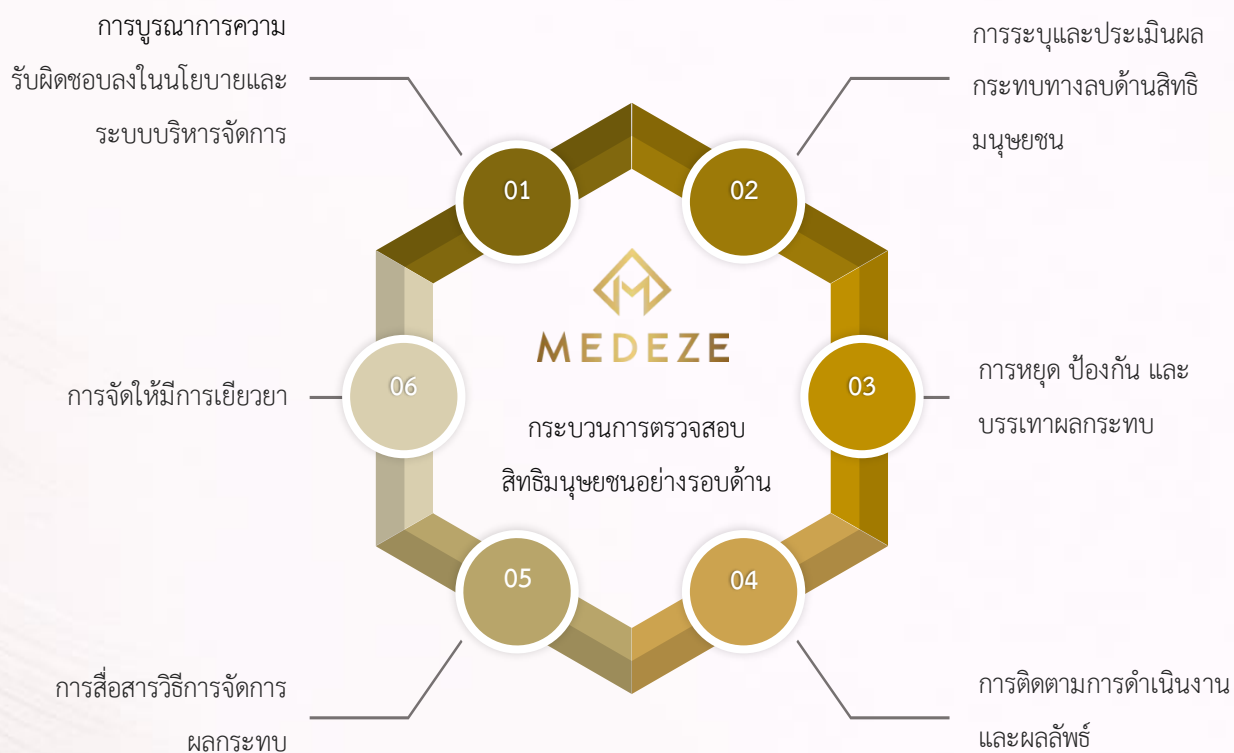
บริษัทฯ กำหนดให้คณะกรรมการบริษัท (Board of Director) จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและความคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชน สุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม รวมถึงป้องกันการคุกคามทางเพศในทุกกิจกรรม โดยคณะกรรมการบริษัทมีการดำรงในตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer or Managing Director) และ ประธานกรรมการบริษัท ซึ่งทำหน้าที่อนุมัติและทบทวนนโยบาย พิจารณารายงานความเสี่ยงและผลการดำเนินงานครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนการปลูกฝังให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร คณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) มีหน้าที่กำหนดกลยุทธ์และแนวทางบริหารจัดการ พัฒนา และติดตามความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ คณะทำงานย่อยและพนักงาน (Employee) มีหน้าที่ดำเนินการตามนโยบาย กระบวนการ และแผนปฏิบัติงานของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละฝ่ายหรือแผนก พร้อมทั้งสื่อสารข้อมูลไปยังผู้มีส่วนได้เสีย รวบรวมข้อมูลความเสี่ยงและเสนอต่อเจ้าหน้าที่บริหาร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาสอย่างต่อเนื่อง



## แนวทางการบริหารจัดการด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณหรือทรัพยากรที่ใช้ในการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชนอย่างเหมาะสม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อสะท้อนความรับผิดชอบต่อสังคมและความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ภายใต้หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) และแนวปฏิบัติของ OECD สำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการสำคัญ 6 ขั้นตอน ดังนี้



### 1. การบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมในนโยบายและระบบบริหารจัดการ

บริษัทฯ กำหนดและประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยยึดถือมาตรฐานสิทธิมนุษยชนและแรงงานทั้งในระดับประเทศและสากล รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) และแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐาน OECD เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โปร่งใส และเป็นธรรม

### 2. การระบุและประเมินผลกระทบทางลบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ดำเนินการระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นแล้วหรืออาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ ครอบคลุมความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับโลก ระดับอุตสาหกรรม และระดับองค์กร จากนั้นนำมาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวชี้วัดและเป้าหมาย

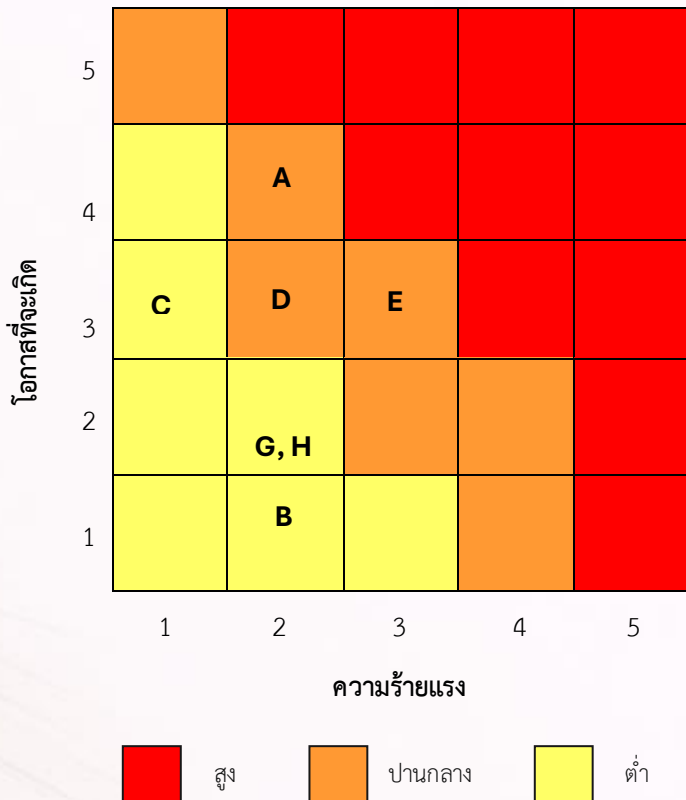
ในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อไปในอนาคต โดยบริษัทฯ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ความร้ายแรง (Severity) และโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) ครอบคลุมสิทธิมนุษยชนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สิทธิแรงงาน สิทธิลูกค้า และสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

### ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ

สิทธิแรงงาน	สิทธิลูกค้า	สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม
<ul style="list-style-type: none"> <li>สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย</li> <li>การเลือกปฏิบัติและความไม่เสมอภาคต่อแรงงาน</li> <li>ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลสุขภาพของลูกค้า</li> <li>การเลือกปฏิบัติและความไม่เสมอภาคต่อลูกค้า</li> <li>สุขภาพและความปลอดภัยจากการใช้ผลิตภัณฑ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดการของเสียที่ไม่เหมาะสม</li> </ul>

จากผลการประเมินพบว่า ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ การเลือกปฏิบัติและความไม่เสมอภาคต่อแรงงาน ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป สุขภาพและความปลอดภัยจากการใช้ผลิตภัณฑ์ และการจัดการของเสียที่ไม่เหมาะสม สำหรับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลสุขภาพของลูกค้า และการเลือกปฏิบัติและความไม่เสมอภาคต่อลูกค้า ทั้งนี้ ไม่พบประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสูง โดยการจัดลำดับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแสดงดังแผนภูมิแสดงระดับความเสี่ยง (Risk Heat Map) ดังนี้

แผนภูมิแสดงระดับความเสี่ยง (Risk Heat Map)



สิทธิแรงงาน
A สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
B การเลือกปฏิบัติและความไม่เสมอภาคต่อแรงงาน
C ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป
สิทธิลูกค้า
D การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลสุขภาพของลูกค้า
E การเลือกปฏิบัติและความไม่เสมอภาคต่อลูกค้า
G สุขภาพและความปลอดภัยจากการใช้ผลิตภัณฑ์
สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม
H การจัดการของเสียที่ไม่เหมาะสม

หลังจากที่บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านแล้ว บริษัทฯ ได้นำผลการประเมินมาบูรณาการเข้ากับการจัดการความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) โดยมีการกำหนดมาตรการในการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความสำคัญสูงจะถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการในการจัดการประเด็นความเสี่ยงระดับองค์กร และดำเนินการประเมินความเสี่ยงที่สำคัญร่วมกับคู่ค้าทางธุรกิจ โดยคำนึงถึงปัจจัยด้าน ESG มาใช้ประกอบการพิจารณาในการสรรหาคู่ค้า รวมถึงดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG ของคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังพัฒนามาตรการเพิ่มเติมเพื่อลดโอกาสการเกิดผลกระทบ หรือลดความรุนแรงของผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ ดังนี้

### 3. การหยุด ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบ

#### การบูรณาการประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเข้ากับกระบวนการทางธุรกิจ

บริษัทฯ จัดให้มีมาตรการลดและควบคุมความเสี่ยงสำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้ง 9 ประเด็น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลดและควบคุมผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นแล้วให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยงด้าน สิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสียที่ เกี่ยวข้อง	มาตรการลดและควบคุมความเสี่ยง
<b>ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนระดับปานกลาง</b>		
B สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพและความปลอดภัย	พนักงาน ผู้รับเหมาช่วง	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ตรวจสอบความพร้อมใช้งานและประสิทธิภาพของอุปกรณ์ ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) เช่น หมวกนิรภัย แวนตานิรภัย หน้ากากกันสารเคมี และอุปกรณ์ความปลอดภัยอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง ระบบแจ้งเตือนเหตุฉุกเฉิน และอุปกรณ์ปฐม พยาบาล ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ</li> <li>● สร้างความตระหนักเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและ ปลอดภัยผ่านการฝึกอบรม</li> <li>● กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด</li> <li>● จัดกิจกรรม 5 ส. อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมความ ปลอดภัยภายในองค์กร</li> <li>● สื่อสารและประชาสัมพันธ์การใช้อุปกรณ์ PPE อย่างเคร่งครัด ก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกวัน ผ่านกิจกรรม Morning talk</li> <li>● ตรวจสอบสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในพื้นที่ทำงานให้ มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เช่น การ จัดวางอุปกรณ์ การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง และ สารเคมีที่อาจก่อให้เกิดอันตราย</li> <li>● จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพพนักงานตามปัจจัยเสี่ยงเป็นประจำ ทุกปี</li> <li>● ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์การทำงานให้เป็นไปตามหลักการยศาสตร์</li> <li>● ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของพนักงาน ในแต่ละแผนกและฝ่าย การชี้บ่งอันตราย และการจัดทำ แผนการลดความเสี่ยง เป็นประจำ</li> <li>● ทบทวนความเหมาะสมและประสิทธิผลของนโยบายการ จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทฯ</li> </ul>
<b>ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนระดับต่ำ</b>		
A การใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และแรงงานทาส	พนักงาน ผู้รับเหมาช่วง คู่ค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน และนโยบายการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด</li> <li>● ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานทั้งในประเทศและมาตรฐานสากล อย่างเคร่งครัด เช่น ไม่ใช้แรงงานบังคับ และแรงงานเด็ก</li> </ul>

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	มาตรการลดและควบคุมความเสี่ยง
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงาน เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม และการให้สวัสดิการที่เหมาะสม</li> <li>ตรวจสอบเอกสารการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวอย่างเข้มงวด เช่น การขออนุญาตทำงาน และตรวจสอบสถานะการขอวีซ่าอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>จัดการฝึกอบรมและสร้างความตระหนักให้กับพนักงานและคู่ค้าเกี่ยวกับสิทธิของแรงงานและแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน</li> <li>กำหนดให้คู่ค้าทุกรายต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของบริษัทฯ ซึ่งประกอบด้วยข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการห้ามใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก</li> <li>ตรวจสอบและประเมินคู่ค้าเป็นประจำทุกปีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้า โดยเฉพาะในเรื่องการใช้แรงงาน</li> <li>ใช้มาตรการทางกฎหมายในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ</li> <li>จัดให้มีเสรีภาพในการเจรจาต่อรองผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ</li> </ul>
C การเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน	พนักงานผู้รับเหมาช่วง	<ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารนโยบายสิทธิมนุษยชนให้พนักงานทุกระดับเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด</li> <li>จัดการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่าง</li> <li>ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส โดยพิจารณาการจ้างงานตามความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในปัจจุบันบุคคล</li> <li>สนับสนุนการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรที่มีความแตกต่างด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ความสามารถ และประสบการณ์</li> </ul>
D การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับให้มีการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายด้วยความเสมอภาคตามนโยบายสิทธิมนุษยชน</li> <li>รับข้อคิดเห็นและข้อร้องเรียนรวมถึงการติดตาม การตรวจสอบ และการตอบสนองข้อร้องเรียนจากช่องทางต่าง ๆ</li> </ul>

ประเด็นความเสี่ยงด้าน สิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสียที่ เกี่ยวข้อง	มาตรการลดและควบคุมความเสี่ยง
E ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยจากการใช้ผลิตภัณฑ์	ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ตรวจสอบความพึงพอใจของลูกค้า</li> <li>● กำหนดและบังคับใช้มาตรฐานความปลอดภัยด้านผลิตภัณฑ์และบริการด้านสุขภาพอย่างเคร่งครัด</li> <li>● ควบคุมคุณภาพและความปลอดภัยตลอดวงจรการให้บริการ</li> <li>● จัดให้มีระบบเฝ้าระวัง การติดตาม และการรายงานเหตุไม่พึงประสงค์</li> <li>● สื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และเพียงพอแก่ลูกค้า</li> <li>● ทบทวนและปรับปรุงมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
F การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ปฏิบัติตามจรรยาบรรณลูกค้าอย่างเคร่งครัด</li> <li>● กำหนดให้มีการประกาศชี้แจงเกณฑ์การคัดเลือกลูกค้า เงื่อนไขการค้า ขั้นตอนการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทฯ ให้ลูกค้ารับทราบ</li> <li>● พิจารณาการเลือกลูกค้าบนพื้นฐานของคุณภาพ ความสามารถ และความเป็นมืออาชีพ โดยไม่พิจารณาจากเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม</li> <li>● สนับสนุนการเลือกลูกค้าที่มีความหลากหลาย เช่น สนับสนุนลูกค้าที่มีผู้หญิงเป็นเจ้าของ หรือชนกลุ่มน้อย เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการแข่งขันที่เป็นธรรม</li> </ul>
G มลพิษจากโรงงานที่กระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมของชุมชน	ชุมชน ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด เพื่อควบคุมผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น</li> <li>● ปฏิบัติตามนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม นโยบายการจัดการเศรษฐกิจหมุนเวียน และนโยบายการจัดการพลังงานที่ยั่งยืน</li> <li>● ดำเนินการจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ โดยการแยกประเภทของเสียอันตรายและไม่อันตรายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ การนำของเสียมาหมุนเวียนใช้ใหม่ตามหลัก 8Rs เพื่อลดปริมาณของเสีย และการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายในการขนย้ายของเสียอันตรายอย่างเคร่งครัด</li> <li>● ติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียให้เป็นไปตามมาตรฐาน และดำเนินการตรวจวัดคุณภาพน้ำทิ้งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันการปนเปื้อนที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน</li> </ul>

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	มาตรการลดและควบคุมความเสี่ยง
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตั้งระบบบำบัดอากาศเสีย (Wet scrubber) เพื่อป้องกันอากาศเสียที่อาจปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อมและก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศ</li> <li>ตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมปีละ 2 ครั้ง โดยดำเนินการตรวจวัดความร้อน แสงสว่าง ระดับเสียง ความเข้มข้นของฝุ่นละอองและสารเคมี และปริมาณสารเจือปนในอากาศที่ระบายออกจากปล่อง</li> <li>ตรวจติดตามและรายงานผลการตรวจวัดมลพิษทางน้ำ มลพิษทางดิน มลพิษทางอากาศ และการจัดการของเสียตามวาระการรายงาน</li> </ul>

#### 4. การติดตามการดำเนินงานและผลลัพธ์

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการประเมินประสิทธิผลของมาตรการ (Effectiveness) และผลลัพธ์จากการปฏิบัติผ่านการประเมินและการตรวจสอบหน้างาน (On-site Audit) โดยให้ความสำคัญตัวชี้วัดทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในการติดตามผลการดำเนินงาน อาทิ การประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานเด็ก แรงงานบังคับและแรงงานทาสสมัยใหม่ การประเมินด้านความเท่าเทียม ความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติ และการประเมินเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาอย่างสร้างสรรค์ ครอบคลุมทั้งการประเมินมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบสามารถลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน นอกจากนี้ บริษัทฯ ใช้ข้อมูลจากช่องทางรับเรื่องร้องเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินประสิทธิผลของระบบบริหารจัดการ โดยพิจารณาจากระยะเวลาในการแก้ไขปัญหาจนแล้วเสร็จและระดับความพึงพอใจของผู้ได้รับผลกระทบภายหลังการเยียวยา เพื่อประเมินความสามารถในการจัดการความเสี่ยงอย่างทัน่วงทีและเป็นธรรม ผลการติดตามและประเมินผลทั้งหมดจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อระบุช่องว่างและโอกาสในการปรับปรุง พร้อมใช้ประกอบการทบทวนและยกระดับกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทาง OECD และสร้างผลลัพธ์เชิงบวกด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานได้อย่างยั่งยืน

#### 5. การสื่อสารวิธีการจัดการผลกระทบ

บริษัทฯ ดำเนินการทบทวน ตรวจสอบ และติดตามการบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี โดยกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่คณะกรรมการบริษัททราบ รวมถึงกำหนดให้มีการสื่อสารแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมของบริษัทฯ และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ บริษัทฯ จัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืน รวมถึงเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้สามารถรายงานหรือแจ้งเบาะแสด้านการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนได้

## 6. การจัดให้มีการเยียวยา

### แนวทางการเยียวยา

บริษัทฯ มีการจัดเตรียมมาตรการเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การขอโทษ การชดเชยที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน การช่วยฟื้นฟู หรือการจ่ายค่าปรับ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบ ทั้งนี้ บริษัทฯ จัดให้มีการติดตามและสื่อสารกับผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างสม่ำเสมอ จนกว่าจะกลับไปสู่สภาพเดิมก่อนที่จะได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ในกรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบอย่างเป็นธรรมและมาตรการในการลงโทษสำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสมตามระเบียบของบริษัทฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- หากเป็นพนักงาน จะต้องรับโทษตามวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ
- หากเป็นบุคคลภายนอก บริษัทฯ จะพิจารณาการดำเนินคดีตามกฎหมาย

## ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

บริษัทฯ ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนหนึ่งของการรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า ภายใต้กรอบการกำกับดูแลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายกระบวนการบริหารความเสี่ยง และตัวชี้วัดที่สำคัญเพื่อป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิทธิของพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ผลลัพธ์การดำเนินงานปี 2568 ไม่พบข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติ สะท้อนถึงประสิทธิภาพของมาตรการกำกับดูแลและการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ขณะเดียวกัน บริษัทฯ สามารถดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมกระบวนการทำงานทั้งหมดร้อยละ 100 ตามเป้าหมายที่กำหนด ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นและสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

ตัวชี้วัด	เป้าหมายระยะสั้น ภายในปี 2571	ผลลัพธ์การดำเนินงาน ปี 2568
จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กร	0 กรณี ต่อเนื่อง	0 กรณี
จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการเลือกปฏิบัติ	0 กรณี ต่อเนื่อง	0 กรณี
สัดส่วนของกระบวนการทำงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 100

### ข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร



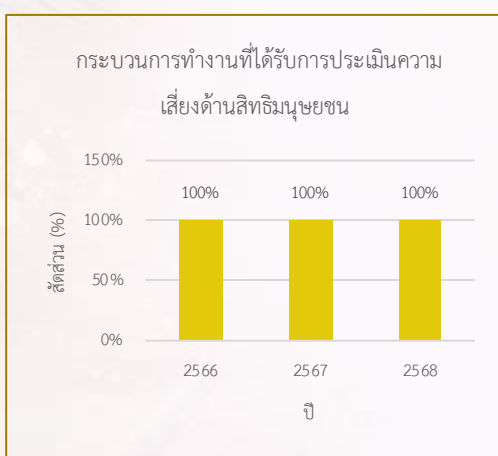
บริษัทฯ กำหนดกระบวนการรับข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ โดยเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งข้อร้องเรียนได้อย่างโปร่งใส และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ในปี 2568 ไม่พบข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน (0 กรณี) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของระบบการกำกับดูแล การประเมินความเสี่ยง และการติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการทบทวนกระบวนการตรวจสอบและกลไกการรับเรื่องร้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากลอย่างต่อเนื่อง

### ข้อร้องเรียนด้านการเลือกปฏิบัติ



บริษัทฯ กำหนดมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติในกระบวนการทำงานตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ โดยครอบคลุมนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยบริษัทฯ กำหนดเป้าหมายข้อร้องเรียนด้านการเลือกปฏิบัติเป็นศูนย์ ในปี 2568 ไม่พบข้อร้องเรียนด้านการเลือกปฏิบัติ (0 กรณี) ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม ทั้งนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะอื่นใด

### กระบวนการทำงานที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน



บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมกระบวนการทำงานตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ โดยบริษัทฯ กำหนดเป้าหมายกระบวนการทำงานหลักทั้งหมดได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมร้อยละ 100 เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนได้รับการระบุ ประเมิน และจัดการอย่างเป็นระบบ ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้ครอบคลุมร้อยละ 100 ของกระบวนการทำงานหลัก และนำผลการประเมินไปเชื่อมโยงกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานและมาตรการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล

## ผลลัพธ์ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ โดยไม่พบข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กร อันเป็นพื้นฐานมาจากประสิทธิผลของระบบกำกับดูแล การประเมินความเสี่ยง และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงทบทวนกระบวนการตรวจสอบและกลไกการร้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายข้อร้องเรียนด้านการเลือกปฏิบัติเป็นศูนย์ โดยไม่พบข้อร้องเรียนด้านการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องครอบคลุมถึงการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมโดยปราศจากอคติทางเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะอื่นใด และบริษัทฯ กำหนดเป้าหมายกระบวนการทำงานหลักทั้งหมดได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านครอบคลุมร้อยละ 100 เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

## ทิศทางและความมุ่งมั่นขององค์กร

### ความมุ่งมั่นด้านการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยเคารพสิทธิแรงงานและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องและมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด และบริษัทฯ ประกาศเจตนารมณ์และนโยบายในการไม่ยอมรับการละเมิดสิทธิแรงงานในทุกรูปแบบ พร้อมทั้งสื่อสารเผยแพร่ นโยบายและแนวทางปฏิบัติให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องรับทราบในการนำไปปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมายท้องถิ่นและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานอย่างเคร่งครัด รวมถึงการกำหนดมาตรการป้องกันและดำเนินการติดตามการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและแรงงานทาสสมัยใหม่ตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยครอบคลุมการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมตามกฎหมาย กำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมรวมถึงการทำงานล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาที่ถูกต้อง การห้ามใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานทาสสมัยใหม่ การไม่เลือกปฏิบัติ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการเคารพสิทธิในการรวมกลุ่มและสหภาพแรงงานสำหรับทุกกิจกรรมในทุกประเทศที่ดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการไม่เลือกปฏิบัติและการส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงาน โดยยึดหลักการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างในด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา เพศสภาพ อายุ ความพิการ และสัญชาติ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางและนโยบายเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติในกระบวนการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างครอบคลุม รวมถึงสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการคุกคาม และเปิดโอกาสในการเติบโตทางอาชีพโดยพิจารณาจากศักยภาพและผลงานเป็นสำคัญ

บริษัทฯ เคารพเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการรวมกลุ่มของพนักงานอย่างเคร่งครัด ภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและกฎหมายท้องถิ่น โดยสนับสนุนให้พนักงานสามารถรวมกลุ่ม จัดตั้ง หรือเข้าร่วมองค์กรแรงงานหรือมีส่วนร่วมในรูปแบบที่เหมาะสมได้โดยเสรี ปราศจากการแทรกแซง การเลือกปฏิบัติ หรือการคุกคามในทุกรูปแบบ ครอบคลุมถึง การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เคารพความคิดเห็นที่หลากหลาย และเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในฐานะผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ อันเป็นรากฐานของความไว้วางใจ ความโปร่งใส และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและยั่งยืน รวมถึง บริษัทฯ เคารพและสนับสนุนกระบวนการเจรจาต่อรองอย่างเป็นธรรมและสร้างสรรค์ระหว่างพนักงานหรือผู้แทนแรงงานกับฝ่ายบริหาร ภายใต้กรอบกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องและกฎหมายท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งให้การเจรจาเป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส และเคารพซึ่งกันและกัน อีกทั้ง การส่งเสริมให้การเจรจาต่อรองเป็นกลไกสำคัญในการจัดการประเด็นด้านการจ้างงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เพื่อสร้างความ

เข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้ง และนำไปสู่ข้อตกลงที่สมดุล เป็นธรรม และเอื้อต่อความมั่นคงของแรงงานและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาการทำงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม โดยมุ่งมั่นปฏิบัติตามกฎหมายด้านชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา และวันหยุดตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องและกฎหมายท้องถิ่น พร้อมทั้งบริหารจัดการภาระงาน เพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงานเกินควร และสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และบริษัทฯ มุ่งมั่นดูแลให้พนักงานได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนที่เป็นธรรม เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยยึดหลักความเท่าเทียมและความโปร่งใสในการกำหนดค่าตอบแทน รวมถึงการจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาและสวัสดิการที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง และตรวจสอบได้

บริษัทฯ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน ผ่านกลไกการสื่อสารภายในที่เปิดกว้าง การรับฟังความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับสภาพการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันและความสัมพันธ์อันดีในสถานที่ทำงาน และบริษัทฯ สนับสนุนการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการพัฒนาอาชีพตามศักยภาพและผลงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ สื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงานอย่างชัดเจน โปร่งใส และเข้าถึงได้ โดยเผยแพร่นโยบายที่เกี่ยวข้องให้พนักงานรับทราบอย่างทั่วถึง รวมถึงจัดให้มีการสื่อสารในภาษาที่เหมาะสมกับบริบทของแรงงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และบริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในกิจกรรมหรือโครงการใหม่ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิแรงงาน เพื่อป้องกัน ลด และบรรเทาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น พร้อมนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการแรงงานอย่างต่อเนื่องและรับผิดชอบ

บริษัทฯ กำหนดมาตรการและแนวทางการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับประเด็นปัญหาด้านแรงงานที่ไม่เป็นธรรมอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่มูลค่า ครอบคลุมการป้องกันแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การกำกับดูแลการทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม การจัดให้มีช่องทางร้องเรียนหรือการสื่อสารที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้ และการติดตามทบทวนแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติต่อแรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานสากล และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

บริษัทฯ มุ่งมั่นส่งเสริมความเท่าเทียมและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติในทุกกระบวนการทำงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมอย่างน้อยในมิติที่เกี่ยวข้อง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา เพศสภาพ อายุ เพศวิถี ความพิการ และสัญชาติ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในทางปฏิบัติ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการติดตาม บันทึกลง และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือกรณีที่เกี่ยวข้องกับการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานอย่างเหมาะสมและโปร่งใส โดยระบุสถานะการดำเนินการและแนวทางการจัดการกรณีที่เกิดขึ้น หรือยืนยันตามข้อเท็จจริงในกรณีที่ไม่พบเหตุการณ์ เพื่อสะท้อนความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ส่งเสริมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนข้อเสนอแนะ ข้อกังวล และแนวทางในการยกระดับสภาพการทำงาน โดยสนับสนุนช่องทางและกลไกที่เหมาะสมในการรับฟังเสียงของพนักงาน รวมถึงการส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและยั่งยืน

บริษัทฯ จัดให้มีกลไกการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) ที่เข้าถึงได้ ปลอดภัย และคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ร้องเรียน เพื่อให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงานหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมได้โดยไม่ถูกตอบโต้ พร้อมทั้งส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับช่องทางดังกล่าว และการจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเหมาะสม

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินการจัดสรรค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักความเท่าเทียม โดยทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำที่ไม่เป็นธรรม และจัดให้มีแนวทางหรือหลักปฏิบัติที่ชัดเจนในการพิจารณา ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ บนพื้นฐานของบทบาท ความรับผิดชอบ และผลงาน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

### ตัวชี้วัดและเป้าหมายด้านการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ตัวชี้วัด	เป้าหมายระยะสั้น ภายในปี 2571	เป้าหมายระยะยาว ภายในปี 2573
จำนวนเหตุการณ์ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน	0 กรณี ต่อเนื่อง	0 กรณี ต่อเนื่อง
สัดส่วนของพนักงานผู้หญิง	ร้อยละ 50 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 50 ต่อเนื่อง
สัดส่วนการจ้างงานผู้หญิงที่จบสาขา STEM	ร้อยละ 30 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 30 ต่อเนื่อง
สัดส่วนการจ้างงานพนักงานหญิงให้กลับมาทำงานหลังลาคลอด	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง
สัดส่วนการจ้างงานบุคลากรที่มีความหลากหลายทางศาสนา	ร้อยละ 2 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 2 ต่อเนื่อง
สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (Living Wage)	ร้อยละ 50 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 379

### โครงสร้างการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ กำหนดให้คณะกรรมการบริษัท (Board of Directors) จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมอย่างเป็นระบบ โดยคณะกรรมการบริษัท ซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer or Managing Director) มีหน้าที่อนุมัติและทบทวนนโยบาย พิจารณารายงานความเสี่ยงและผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาค และการเคารพสิทธิของแรงงาน ขณะที่คณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) มีหน้าที่กำหนดกลยุทธ์และแนวทางการบริหารจัดการ พัฒนา ติดตาม และควบคุมความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบททางธุรกิจ ส่วนคณะทำงานย่อยและพนักงาน (Employees) มีหน้าที่ดำเนินงานตามนโยบาย กระบวนการ และแผนปฏิบัติงานของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละฝ่ายหรือแผนก พร้อมทั้งสื่อสารข้อมูลไปยังผู้มีส่วนได้เสีย รวบรวมข้อมูลความเสี่ยงและประเด็นสำคัญเสนอต่อฝ่ายบริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่องเป็นรายไตรมาส

## แนวการส่งเสริมความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับความแตกต่าง

**ส่งเสริมสิทธิความเท่าเทียมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์:** มุ่งเน้นการจ้างงานและการสร้างงานที่มีคุณค่า โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ ศาสนา หรืออัตลักษณ์ทางเพศ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยและมีส่วนร่วม

**สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรหญิงในสายงานวิทยาศาสตร์:** ส่งเสริมให้บุคลากรหญิงเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำ และสนับสนุนโอกาสในการทำวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์ระดับสากล เพื่อทำลายข้อจำกัดด้านเพศสภาพในสายงานวิชาชีพเฉพาะทาง

**ความเป็นธรรมด้านค่าตอบแทน:** กำหนดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่อ้างอิงจากความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โดยยึดหลักเกณฑ์เดียวกันในทุกตำแหน่งงาน

**วัฒนธรรมการรับฟังและนวัตกรรมทางความคิด:** เปิดพื้นที่ให้พนักงานทุกระดับนำเสนอไอเดียและนวัตกรรมใหม่ๆ โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของงานและการพัฒนาองค์กรเป็นสำคัญ

**การพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียม:** สนับสนุนการฝึกอบรมระดับสูงทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก้าวสู่ระดับบริหาร โดยให้โอกาสอย่างเท่าเทียมตามศักยภาพรายบุคคล

**ความยืดหยุ่นและการสมดุลคุณภาพชีวิต (Work-Life Balance):** เข้าใจความแตกต่างทางสังคมและภาระทางครอบครัว โดยสนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงานและสิทธิการลาตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของทีมงาน

**การคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง:** ส่งเสริมการจ้างงานและดูแลสวัสดิภาพของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และสตรีมีครรภ์ โดยจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ห้องปฏิบัติการและสำนักงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามมาตรฐานสากล



## ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยยึดมั่นในหลักกฎหมายแรงงาน มาตรฐานสากล และหลักความเท่าเทียมในการจ้างงาน ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การจ้างงาน การพัฒนา การประเมินผล ไปจนถึงการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม ผลลัพธ์การดำเนินงาน ปี 2568 ไม่พบกรณีการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน สะท้อนถึงการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ โดยมีสัดส่วนพนักงานผู้หญิงร้อยละ 76 และการจ้างงานผู้หญิงในสายงาน STEM ร้อยละ 35 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสามารถสนับสนุนให้พนักงานหญิงกลับเข้าทำงานหลังคลอดได้ครบถ้วนร้อยละ 100 และรักษาระดับความหลากหลายทางศาสนาได้ตามเป้าหมาย ขณะเดียวกัน บริษัทฯ มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยมีสัดส่วนพนักงานที่ได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการดำรงชีพในระดับที่เหมาะสม สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการดูแลบุคลากรอย่างรอบด้านและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

ตัวชี้วัด	เป้าหมายระยะสั้น ภายในปี 2571	ผลลัพธ์การดำเนินงาน ปี 2568
จำนวนเหตุการณ์ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน แรงงาน	0 กรณี ต่อเนื่อง	0 กรณี
สัดส่วนของพนักงานผู้หญิง	ร้อยละ 50 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 76
สัดส่วนการจ้างงานผู้หญิงที่จบสาขา STEM	ร้อยละ 30 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 35
สัดส่วนการจ้างงานพนักงานหญิงให้กลับมา ทำงานหลังลาคลอด	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 100
สัดส่วนการจ้างงานบุคลากรที่มีความ หลากหลายทางศาสนา	ร้อยละ 2 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 2
สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อ การดำรงชีพ (Living Wage)	ร้อยละ 50 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 379

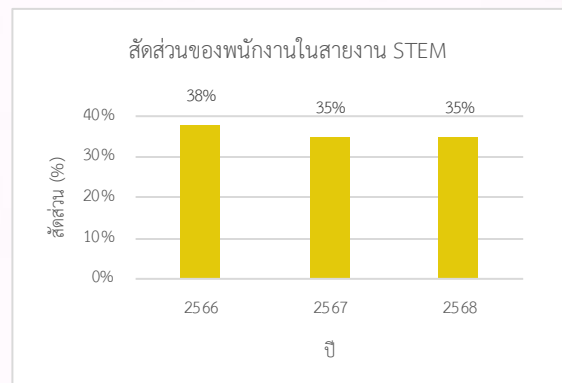
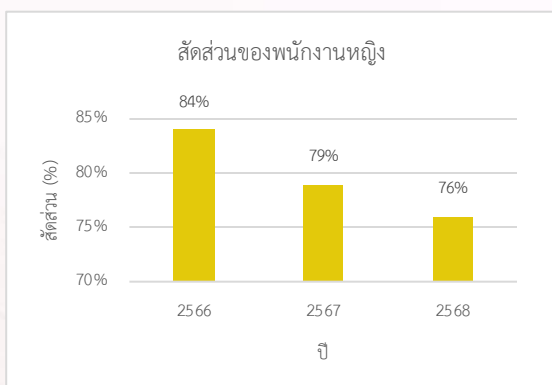
### เหตุการณ์ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน



บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามแรงงานอย่างเป็นธรรม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยยึดมั่นในการดำเนินงานตาม กฎหมายแรงงาน มาตรฐานแรงงานสากล และหลักความเท่าเทียมในการ จ้างงาน ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการสรรหา การจ้างงาน การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการกำหนดค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่เหมาะสม ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบเหตุการณ์ที่ไม่ปฏิบัติตาม มาตรฐานแรงงาน (0 เหตุการณ์) ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของระบบ กำกับดูแลและการบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงทบทวนกระบวนการตรวจสอบและกลไกการรับเรื่องร้องเรียนอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และยกระดับมาตรฐานการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากลด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง

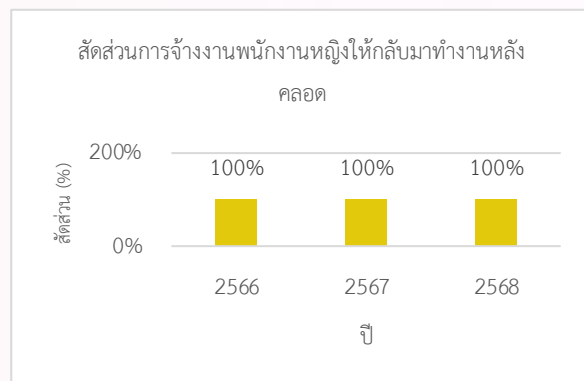
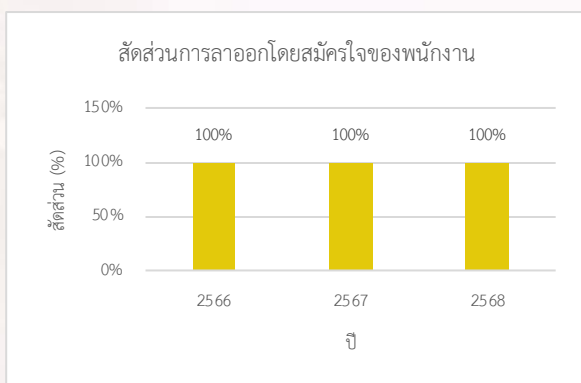
### การยกระดับความเท่าเทียมและความหลากหลาย

บริษัทฯ ส่งเสริมความเท่าเทียม ความหลากหลาย และการไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและเคารพในความแตกต่างของบุคลากรทุกคน ในปี 2568 บริษัทฯ มีสัดส่วนพนักงานหญิงคิดเป็นร้อยละ 76 ของพนักงานทั้งหมด และมีพนักงานในสายงาน STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) คิดเป็นร้อยละ 35 ซึ่งสะท้อนถึงการส่งเสริมบทบาทของบุคลากรในสาขาวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมขององค์กร นอกจากนี้ บริษัทฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงตำแหน่งงาน การพัฒนา และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม พร้อมกำหนดแนวทางและมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การแต่งตั้ง ไปจนถึงการพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความเท่าเทียมและการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงานทุกคน

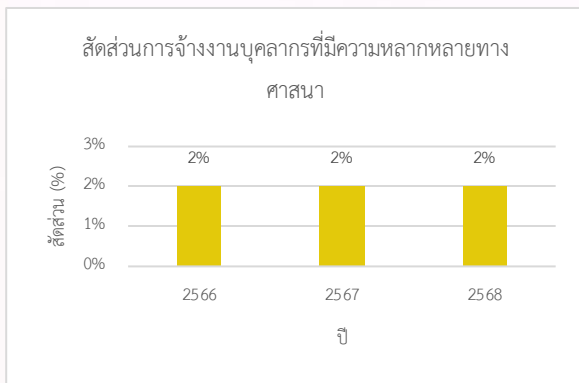


### การรักษาบุคลากรและความมั่นคงในการจ้างงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงในการจ้างงานและการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลอัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในระยะยาว ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถรักษาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการจ้างงานพนักงานหญิงกลับเข้าทำงานหลังลาคลอดคิดเป็นร้อยละ 100 และอัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน

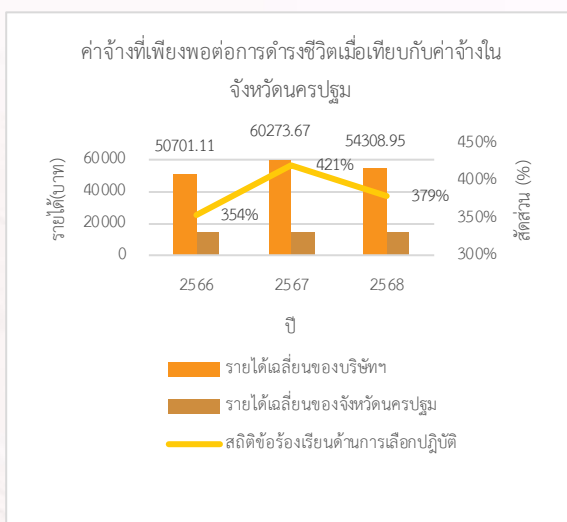


### การจ้างงานบุคลากรที่มีความหลากหลายทางศาสนา



บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง เคารพในความแตกต่างและส่งเสริม ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร รวมถึงความหลากหลายทางศาสนา โดยมีบุคลากรที่นับถือศาสนาที่แตกต่างกันคิดเป็นร้อยละ 2 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งสะท้อนถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความหลากหลายและความแตกต่างทางความเชื่อ

### การยกระดับค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของบุคลากร



บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับหลักค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต (Living Wage) โดยมีการติดตามและทบทวนค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว ในปีที่ผ่านมาค่าเฉลี่ยรายได้ของพนักงาน MEDEZE อยู่ที่ประมาณ 54,308.95 บาทต่อเดือน ซึ่งสูงกว่ารายได้เฉลี่ยของพนักงานในจังหวัดนครปฐมที่อยู่ประมาณ 14,318 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 379 ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

## ผลลัพธ์ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นระบบเป็นรายไตรมาส โดยนำผลการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการทบทวนของคณะผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุช่องว่างและโอกาสในการพัฒนาทั้งในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพกระบวนการ และการบริหารความเสี่ยงเชิงป้องกัน รวมถึงการทบทวนการดำเนินงานในการยกระดับคุณภาพการกำกับดูแล เสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย และเพิ่มความพร้อมในการขยายขนาดธุรกิจในอนาคตภายใต้กรอบธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

### 6. ช่องทางการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง การคุกคามในที่ทำงาน การละเมิดสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม อาทิจ้าง ชั่วโมงการทำงาน แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม ตลอดจนการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัทฯ นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรักษาความลับและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสอย่างเคร่งครัดตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยข้อร้องเรียนหรือข้อมูลที่ได้รับจะถูกส่งต่อให้คณะกรรมการตรวจสอบหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพื่อพิจารณาและดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนด ทั้งนี้ ข้อมูลทั้งหมดจะได้รับการปกปิดเป็นความลับสูงสุด



#### ช่องทางการร้องเรียน (Channel Complaints)



##### ทางจดหมาย

เลขานุการบริษัท, กรรมการผู้จัดการ,  
คณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท เมดิซ กรุ๊ป  
จำกัด (มหาชน)  
28/9 หมู่ 8 ถนนพหลโยธินสาย 4 ตำบล



##### ทางอีเมล

คณะกรรมการตรวจสอบ  
anticorruption@medezegroup.com



##### ทางโทรศัพท์

091-599-9999 (ต่อ 336)



##### ทางเว็บไซต์

<https://www.medezegroup.com>



##### ทาง CEO Box

ผู้บริหาร (กล่องแดงร้องทุกข์)  
นายแพทย์วิรุฬห์ เหมะรังสรรค์  
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธาน

## มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแส

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปกป้องสิทธิและความเป็นธรรมของผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแส เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้ที่แสดงความกังวลหรือรายงานปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมจะได้รับการดูแลและคุ้มครองอย่างเหมาะสม ดังนี้

1. ผู้ร้องเรียน ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูล ไม่จำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
2. ข้อมูลจะถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์ในการหาข้อเท็จจริง และคำนึงถึงความปลอดภัยรวมถึงผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน
3. ผู้ร้องเรียน ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูล จะไม่ถูกดำเนินการลงโทษทางวินัยและได้รับการคุ้มครองจากการกระทำที่ได้รับผลกระทบหรือไม่ปลอดภัย
4. กรณีถูกข่มขู่ หรือไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ให้รายงานต่อประธานคณะกรรมการตรวจสอบโดยตรง

## ทิศทางและความมุ่งมั่นขององค์กร

### ความมุ่งมั่นด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย (Workplace Safety) และเอื้อต่อสุขภาวะที่ดีสำหรับพนักงานและผู้รับเหมาช่วงทุกคน โดยยกระดับการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสู่มาตรฐานสากล และถือว่าประเด็นสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสำคัญต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในการลดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานผ่านการบริหารความเสี่ยงเชิงรุกตั้งแต่ค้นหา ป้องกัน และขจัดอันตรายจากการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย (Safety Compliance) และข้อกำหนดของลูกค้าอย่างเคร่งครัดในการสร้างความเชื่อมั่นตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ รวมถึงการนำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยไปใช้กับผู้รับเหมาและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

บริษัทฯ มุ่งเน้นยกระดับการบริหารจัดการด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานภายใต้วิสัยทัศน์อุบัติเหตุเป็นศูนย์ (Zero Accident Vision) และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Safety Improvement) โดยกำหนดแนวทางการลดความเสี่ยงและผลกระทบด้านสุขภาวะและความปลอดภัยอย่างเป็นระบบผ่านการบริหารความเสี่ยงเชิงรุกตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบและการประเมินความเสี่ยงก่อนเริ่มโครงการใหม่ (Pre-start Assessment) การซึ่บั้งอันตราย การประเมินและการควบคุมความเสี่ยงที่แหล่งกำเนิด ควบคู่กับการทบทวนและปรับปรุงมาตรการควบคุมความเสี่ยงให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณด้านการลดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานภายใต้กรอบระยะเวลาที่เหมาะสม และส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยผ่านการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

### ตัวชี้วัดและเป้าหมายด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

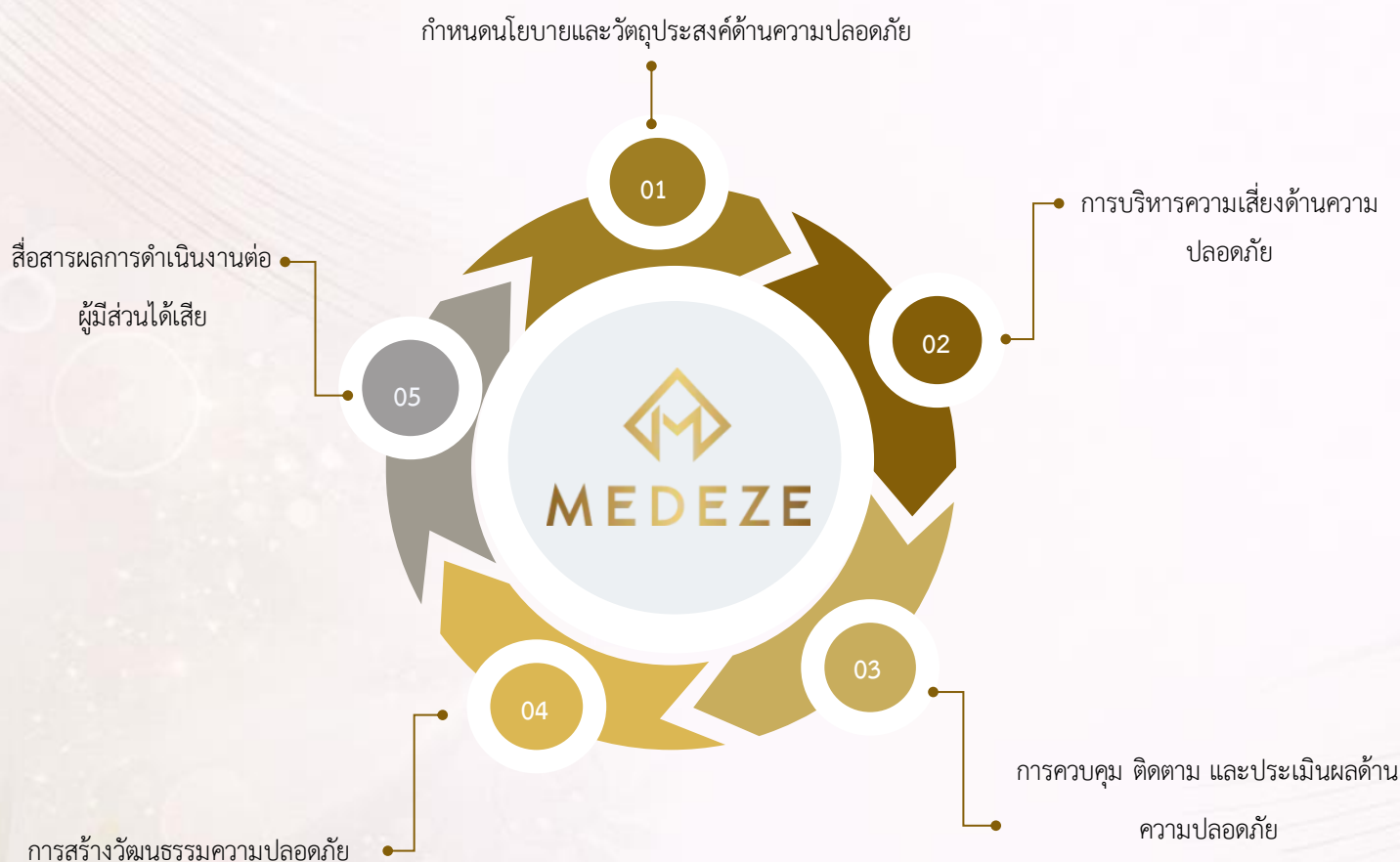
ตัวชี้วัด	เป้าหมายระยะสั้น ภายในปี 2571	เป้าหมายระยะกลาง ภายในปี 2573
สัดส่วนอัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR)	0 กรณี ต่อเนื่อง	0 กรณี ต่อเนื่อง

## โครงสร้างการบริหารจัดการด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

บริษัทฯ กำหนดให้คณะกรรมการบริษัท (Board of Directors) ทำหน้าที่กำกับดูแล (Oversight) ประเด็นด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับสูงสุด เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร นโยบายความยั่งยืน และกรอบการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ โดยมอบหมายให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน (Corporate Governance and Sustainability Committee) ทำหน้าที่กำกับติดตาม ทบทวนนโยบาย ให้ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ และติดตามผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Value Chain) ทั้งนี้ บริษัทฯ มอบหมายให้ประธานเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านคณะความปลอดภัย ซึ่งมีหน้าที่กำหนดมาตรการ ควบคุม ติดตาม และประเมินความเสี่ยงตลอดจนผลักดันการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ขณะที่คณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) มีหน้าที่แปลงนโยบายและกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ กำหนดแนวทางบริหารจัดการ พัฒนาแผนงาน ติดตามตัวชี้วัด และพิจารณารายงานผลการดำเนินงานและประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ สำหรับคณะทำงานย่อยและพนักงานทุกระดับ มีหน้าที่ดำเนินงานตามนโยบาย กระบวนการ และแผนปฏิบัติงานของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน สื่อสารข้อมูลไปยังผู้มีส่วนได้เสีย รวบรวมข้อมูลและรายงานประเด็นความเสี่ยงหรือเหตุการณ์สำคัญต่อผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การกำกับดูแลและการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้บาทสำคัญในการกำกับดูแลและความคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชน สุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม รวมถึงป้องกันการคุกคามทางเพศในทุกกิจกรรม โดยคณะกรรมการบริษัทมีการดำรงในตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer/Managing Director) ซึ่งทำหน้าที่อนุมัติและทบทวนนโยบาย พิจารณารายงานความเสี่ยงและผลการดำเนินงานครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนการปลูกฝังให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร คณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) มีหน้าที่กำหนดกลยุทธ์และแนวทางบริหารจัดการ พัฒนา และติดตามความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ คณะทำงานย่อยและพนักงาน (Employee) มีหน้าที่ดำเนินการตามนโยบาย กระบวนการ และแผนปฏิบัติงานของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละฝ่ายหรือแผนก พร้อมทั้งสื่อสารข้อมูลไปยังผู้มีส่วนได้เสีย รวบรวมข้อมูลความเสี่ยงและเสนอต่อเจ้าหน้าที่บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาสอย่างต่อเนื่อง

## แนวทางการบริหารจัดการด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

บริษัทฯ ดำเนินการบริหารจัดการด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ด้านความปลอดภัยด้านความปลอดภัยเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำกับดูแลและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานสากล และกลยุทธ์ขององค์กร ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการด้านสุขภาวะและความปลอดภัย โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานผ่านตัวแทนพนักงานในคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับองค์กรในการขับเคลื่อนนโยบาย สำหรับแนวทางการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านสุขภาวะและความปลอดภัย บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการพิจารณาผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการประเมินผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการสนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการจัดเก็บและติดตามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุ เหตุการณ์ที่เกือบก่อให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือการเสียชีวิตจากการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงข้อมูลการสอบสวนหาสาเหตุและการดำเนินการภายหลังเกิดเหตุ เพื่อนำไปใช้ในการป้องกันและลดความเสี่ยงในอนาคต บริษัทฯ สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสผ่านรายงานความยั่งยืน ในการเสริมสร้างความเชื่อมั่น และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้วิสัยทัศน์อุบัติเหตุเป็นศูนย์ (Zero Accident Vision) และ บริษัทฯ มุ่งมั่นในการสร้างวัฒนธรรมและปลูกฝังจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการทำงานประจำวัน (Safety Culture) ของพนักงานทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงาน และศักยภาพอย่างยั่งยืน ดังนี้



## 1. การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ด้านความปลอดภัย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพของพนักงาน โดยกำหนดนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมการดำเนินงานในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์และกระบวนการด้านเทคโนโลยีชีวภาพที่มีความซับซ้อน ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยจากการทำงาน และการสัมผัสปัจจัยอันตราย พร้อมกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาระบบความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

## 2. การบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัย

บริษัทฯ บูรณาการการบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยเข้ากับระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยครอบคลุมความเสี่ยงจากกระบวนการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ ความเสี่ยงจากการใช้สารเคมีและอุปกรณ์ทางการแพทย์ รวมถึงความเสี่ยงด้านชีวภาพ (Biological Risk) มีการประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ กำหนดมาตรการควบคุมเชิงป้องกัน และเตรียมแผนรองรับเหตุการณ์ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปอย่างปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย

## 3. การควบคุม ติดตาม และประเมินผลด้านความปลอดภัย

บริษัทฯ จัดให้มีระบบควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ โดยอ้างอิงมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ISO 15190 และมาตรฐานห้องปฏิบัติการระดับสากล เพื่อควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีการตรวจสอบภายใน การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอุบัติการณ์ (Incident) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานและยกระดับมาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง

## 4. การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย

บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยเป็นอันดับแรก (Safety First) โดยปลูกฝังจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้แก่พนักงานทุกระดับ ผ่านการฝึกอบรม การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นอกจากนี้ บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรายงานความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง โปร่งใส และสามารถป้องกันอุบัติเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 5. สื่อสารผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสารผลการดำเนินงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างโปร่งใส ผ่านรายงานประจำปี รายงานความยั่งยืน และช่องทางการสื่อสารขององค์กร การสื่อสารดังกล่าวครอบคลุมถึงนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน และการพัฒนาในด้านความปลอดภัย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน และสังคมโดยรวม

## ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

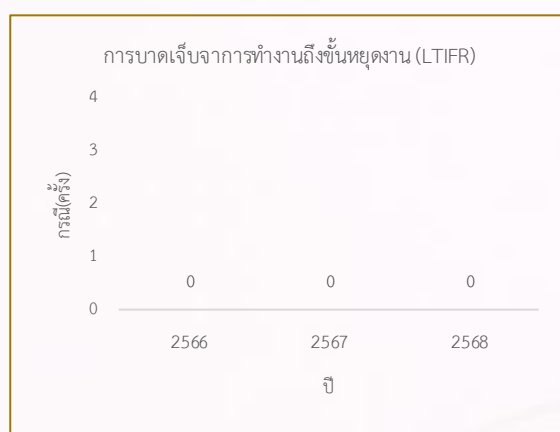
บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุดต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน โดยเชื่อว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและได้มาตรฐานสากลคือรากฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืน กลยุทธ์หลักคือการแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมความปลอดภัยของสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) เพื่อกำหนดแนวทางป้องกันอุบัติเหตุ และนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อฝ่ายบริหารเป็นรายเดือนอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์การดำเนินงาน ปี 2568 สามารถรักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่พบอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) ทั้งในกลุ่มพนักงานและผู้รับเหมา รวมถึงไม่พบกรณีการสูญเสียชีวิตจากการทำงาน สะท้อนถึงประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและระบบบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เข้มแข็ง และความมุ่งมั่นในการดูแลผู้ปฏิบัติงานทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง

### ตัวชี้วัดและเป้าหมายด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตัวชี้วัด	ผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมายระยะสั้น ภายในปี 2571	ผลลัพธ์การดำเนินงาน ปี 2568
อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR)	พนักงาน	0 กรณี ต่อเนื่อง	0 กรณี
	ผู้รับเหมา	0 กรณี ต่อเนื่อง	0 กรณี
จำนวนการสูญเสียชีวิตของพนักงานจากการทำงาน	พนักงาน	0 กรณี ต่อเนื่อง	0 กรณี
	ผู้รับเหมา	0 กรณี ต่อเนื่อง	0 กรณี

### การบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR)

บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายให้อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate) ของพนักงานและผู้รับเหมาเท่ากับ 0 (ศูนย์) โดยมุ่งยกระดับการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและผลกระทบจากการปฏิบัติงานต่อบุคลากรทุกกลุ่ม ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานของพนักงานและผู้รับเหมา ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและการควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัยขององค์กร รวมถึง ติดตาม วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลด้านอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลไปปรับปรุงมาตรการป้องกันอันตราย ยกกระดับการจัดการความเสี่ยงเชิงรุก และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความปลอดภัยอย่างยั่งยืน



### การสูญเสียชีวิตของพนักงานจากการทำงาน

บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายให้จำนวนการสูญเสียชีวิตของพนักงานจากการทำงานเป็น 0 (ศูนย์) โดยมุ่งยกระดับการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงและผลกระทบต่อชีวิตของพนักงานจากการปฏิบัติงาน ใน 2568 บริษัทฯ ไม่พบการสูญเสียชีวิตของพนักงานจากการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของมาตรการป้องกันอันตรายและการควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัยขององค์กร บริษัทฯ ยังคงติดตาม วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลด้านอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลไปปรับปรุงมาตรการป้องกัน ยกระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงรุก และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความปลอดภัยอย่างยั่งยืน



### ผลลัพธ์ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมาอย่างต่อเนื่อง ในรอบปีที่ผ่านมา พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานคิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อพัฒนาความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ บริษัทฯ รักษาอัตราการความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) ระยะเวลา 3 ปี เป็น 0 กรณี และไม่มีจำนวนกรณีสูญเสียชีวิตจากการทำงานในระยะเวลา 3 ปี จำนวน 0 ราย อันมีพื้นฐานมาจากการดำเนินงานในการป้องกันอันตรายและควบคุมความเสี่ยงอย่างเคร่งครัด และบริษัทฯ ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการประเมินความเสี่ยง การตรวจติดตามภายในและการวิเคราะห์สาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น นำไปสู่การปรับปรุงมาตรการป้องกันและยกระดับมาตรฐานการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งลดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ (Zero Accident) และสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน