

1. แนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท สามารถ ดิจิตอล จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right: UDHR) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท รวมถึงคู่ธุรกิจ ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจและผู้ร่วมธุรกิจรับทราบนโยบาย เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน

2. การกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทกำหนดกรอบนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีซึ่งสอดคล้องหลักการของสหประชาชาติดังกล่าว ครอบคลุมการดำเนินงานทุกพื้นที่ที่ดำเนินการและทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า (Suppliers) ผู้ร่วมธุรกิจ (Join Venture) ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานด้วย

3. การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการจ้างงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การพัฒนาบุคลากร ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งบริหารสถานการณ์การต่างๆ ทันท่วงทีเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.1 การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค

- บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา ศาสนา เพศ อายุ และการศึกษา
- บริษัทไม่สนับสนุนหรือกระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการกระทำใดๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมาย หรือการใช้แรงงานบังคับภายในบริษัท หรือภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท
- พนักงานต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ประพฤติตนเหมาะสมกับหน้าที่การงานตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท และตามขนบธรรมเนียมประเพณี โดยไม่สร้างความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์บริษัท
- บริษัทให้โอกาสพนักงานในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โดยกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมตามระเบียบของบริษัท และให้โอกาสพนักงานศึกษาเพิ่มเติมทั้งในระดับอุดมศึกษาและการอบรมในระยะสั้นและระยะยาว
- การดำเนินการพิจารณาผลงานความดีความชอบ ต้องดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่พึงหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างทางกายและจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรืออื่นใดที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง
- ช่วยกันสอดส่องดูแลให้สภาพการทำงานปลอดจากการกดขี่ข่มเหงหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรม
- ให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.2 การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท อย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ทั้งทางตรงทางอ้อมต่อสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร เช่น พนักงาน ชุมชน คู่ค้าทางธุรกิจ พันธมิตร ธุรกิจ และลูกค้า ตลอดจนปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

3.3 การจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทจะพัฒนาและดำเนินการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) โดยกำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผน ประเมินความเสี่ยง และกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน จัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและจะตรวจสอบติดตามผลเป็นประจำ และจัดให้มีการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วย

3.4 การรับฟังข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน

เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน โดยการส่งจดหมายทางไปรษณีย์หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ตามที่อยู่ที่ได้แจ้งไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท (www.samartdigital.com) ในส่วนของ “ติดต่อเรา” หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่อยู่ที่ได้แจ้งไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท (www.samartdigital.com) เหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน

4. การดำเนินการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และการรับฟังข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนผู้ที่ฝ่าฝืนหรือละเมิดนโยบายดังกล่าว เป็นการกระทำผิดจริยธรรมธุรกิจบริษัทอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เป็นประจำ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบหรือข้อบังคับการทำงานของบริษัทที่กำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษทางกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนได้เผยแพร่ไว้ที่เว็บไซต์ของบริษัท (www.samartdigital.com) อยู่ในส่วน “การกำกับดูแลกิจการ” ภายใต้หัวข้อ “นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน”

โดยบริษัทระบุความเสี่ยงผ่านกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจอย่างรอบด้าน โดยมีการระบุความเสี่ยงโดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชน ในส่วนการไม่ใช้แรงงานเด็ก การไม่ใช้แรงงานกลุ่มเปราะบาง บริหารจัดการสภาพการจ้างและการทำงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน การปฏิบัติกับแรงงานและเสรีภาพในการแสดงออก การให้โอกาสและไม่เลือกปฏิบัติ การละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การพัฒนาบุคลากร ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน รวมทั้งบริหารสถานการณ์ต่างๆ ที่นต่อเหตุการณ์

5. ผลการดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการระบุความเสี่ยง และป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท และการดำเนินกิจกรรมตลอดห่วงโซ่อุปทานทั้งคู่ค้า คู่ค้าธุรกิจ รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท

การดำเนินการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบต่อบุคคลด้านสิทธิมนุษยชน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายตรวจสอบ ทำหน้าที่ในการจัดทำแผนดำเนินการ การกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และนโยบายด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการจ้างงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งบริหารสถานการณ์การต่างๆ ทันต่อเหตุการณ์ โดยให้มีการรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ เพื่อให้การดำเนินการทั้งในบริษัท และห่วงโซ่อุปทานเป็นไปตามนโยบายของบริษัท ซึ่งรวมทั้งการระบุประเด็นและระดับผลกระทบ การกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมและลดผลกระทบ การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นและการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท โดยครอบคลุมถึงบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทในห่วงโซ่อุปทาน

แรงงาน / พนักงาน	พันธมิตร / คู่ค้า / คู่ธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน	ชุมชน
<ul style="list-style-type: none"> • การจ้างงานและสภาพการจ้าง • การใช้แรงงานตามกฎหมายตามหลักสิทธิมนุษยชน • ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย • การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ล่วงละเมิด • การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ 	<ul style="list-style-type: none"> • การใช้แรงงานตามกฎหมายตามหลักสิทธิมนุษยชน • ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย • การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ล่วงละเมิด • การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ 	<ul style="list-style-type: none"> • ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย • การมีส่วนร่วม • การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ล่วงละเมิด • การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

หลักเกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน พิจารณาจาก 2 ด้านหลัก ได้แก่

1. โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) หรือความเป็นไปได้ที่จะเกิด

	ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
โอกาสที่จะเกิด	แทบไม่เกิด (> 5%)	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย (5% - < 10%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและอาจเกิดขึ้นน้อยครั้ง	มีโอกาสเกิด (≥ 10% - < 40%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและอาจเกิดขึ้นในปัจจุบันบางครั้ง	เกิดบ่อยครั้ง (≥ 40% - < 90%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและอาจเกิดขึ้นในปัจจุบันได้บ่อยครั้ง	เกิดตลอดเวลา (≥ 90%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นและเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

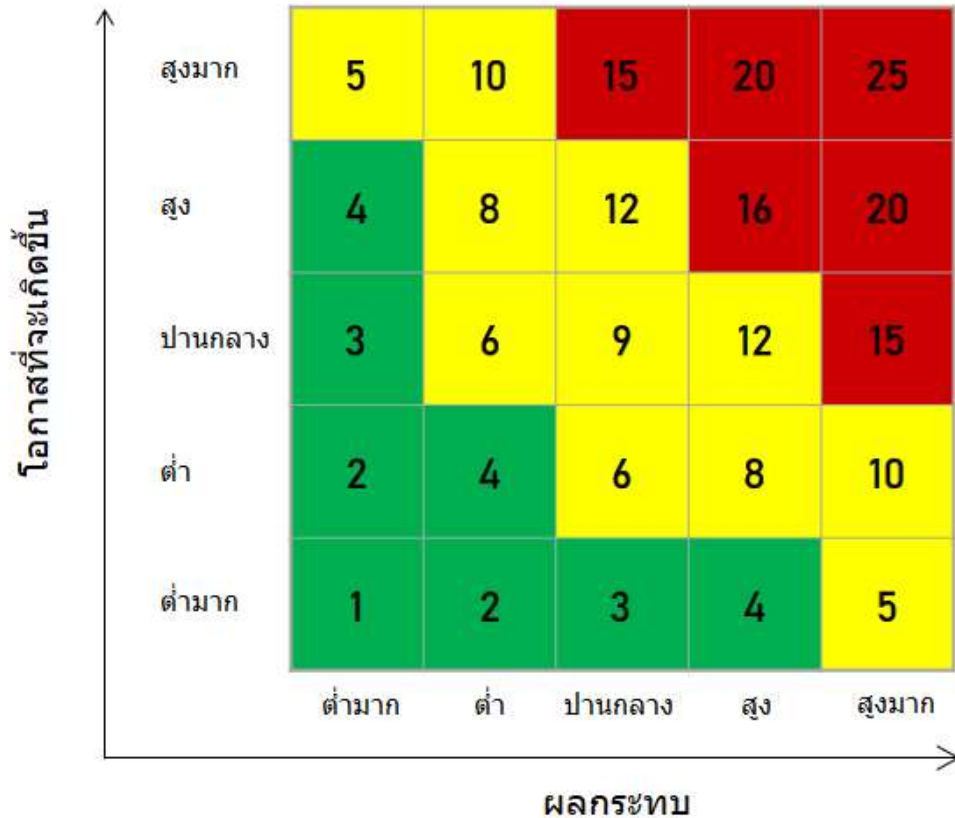
2. ผลกระทบ (Severity) ระดับของความร้ายแรงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งพิจารณาได้จาก

ระดับของผลกระทบ ความร้ายแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลกระทบต่อสุขภาพ จิตใจ และการเยียวยาผลกระทบ

โอกาสที่จะเกิด	ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ระดับผลกระทบ	ผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เสียหาย/ถูกละเมิดสามารถบรรเทาได้ด้วยการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการบาดเจ็บเล็กน้อย ต้องมีการรักษาโดยแพทย์ แต่ไม่ได้รับบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยถึงขั้นหยุดงานไม่เกิน 30 วัน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยถึงขั้นหยุดงานมากกว่า 30 วัน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพอย่างรุนแรงและเป็นอันตรายต่อชีวิต
การเยียวยา	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติในระยะเวลา < 1 เดือน	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติในระยะเวลา ≥ 1 เดือน - < 1 ปี	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติในระยะเวลา 1 - < 2 ปี	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติปกติในระยะเวลา ≥ 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



ความเสี่ยงระดับต่ำ-ต่ำมาก

■ คะแนน = 1 - 4 (คะแนน = 1 เป็นความเสี่ยงระดับต่ำมาก)

เป็นความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้ ไม่ต้องมีกิจกรรมควบคุมเพิ่มเติม แต่ต้องมีการติดตามผลกระทบและรายงานความคืบหน้า ติดตามผลกระทบตามที่กำหนด เป็นระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้

ความเสี่ยงระดับปานกลาง

■ คะแนน = 5 - 12

เป็นความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับไม่ได้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินกิจกรรมควบคุมความเสี่ยง โดยจะใช้กิจกรรมเดิมที่ปฏิบัติอยู่เป็นแผนการควบคุมความเสี่ยง หรือพิจารณากิจกรรมควบคุมความเสี่ยงเพิ่มเติม เพื่อลดความเสี่ยงลงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในระยะเวลาที่กำหนด

ความเสี่ยงระดับสูง-สูงมาก

■ คะแนน = 15 - 25 (คะแนน = 25 เป็นความเสี่ยงระดับสูงมาก)

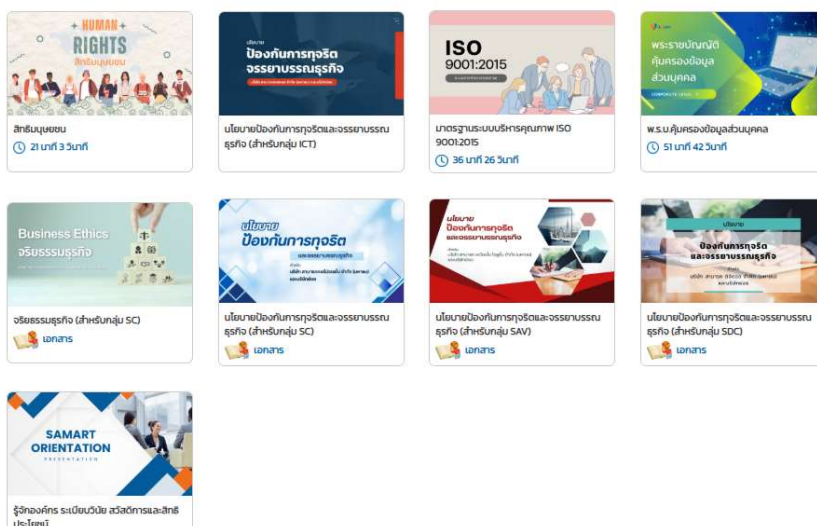
เป็นความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับไม่ได้ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ต้องพิจารณาหยุด หรือระงับบางกิจกรรมที่มีผลกระทบรุนแรง และมีแผนกิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยงลงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

6. การป้องกัน แก้ไข และการบรรเทา ภัยพิบัติผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้กำหนดนโยบายและการดำเนินการต่างๆ ในการที่จะป้องกัน แก้ไข และบรรเทา ภัยพิบัติผลกระทบของผลกระทบที่เกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทมีการประกาศนโยบายต่างๆ เพื่อให้พนักงานของบริษัทปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และมีการทบทวนเป็นระยะ อาทิ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล นโยบายการกำกับดูแลกิจการ นโยบายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน จริยธรรมธุรกิจ จรรยาบรรณธุรกิจ การติดตามดูแลในเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจ การแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน นโยบายความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม และนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทมีมาตรการอื่นๆ เพื่อเป็นการป้องกัน/บรรเทาผลกระทบ เช่น การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) การสำรวจและพัฒนา Employee Engagement การจัดทำระเบียบวิธีปฏิบัติงานและคู่มือต่างๆ ที่กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนอย่างชัดเจน การจัดอบรมแบบ V-Learn (E-learning ของบริษัท) หลักสูตรสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อชี้แจงการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและให้มั่นใจว่ามีการตระหนักและถือปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

Compliance & Governance



สำหรับกรณีการดำเนินการบริหารความเสี่ยงในหัวข้อที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่ออย่างร้ายแรงกำหนดให้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงนั้นๆ บริหารจัดการความเสี่ยงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของการบรรเทาและเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้น บริษัทจะจัดให้มีกระบวนการพิจารณาเยียวยาจากผลกระทบในรูปแบบที่เหมาะสม โดยพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นรายกรณีไป

7. การติดตามและการประเมินผลด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลของการจัดการและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามกระบวนการตรวจสอบและติดตาม รวมถึงให้การสนับสนุน และร่วมมือในการเยียวยาผลกระทบที่เกิดจาก หรือเกี่ยวเนื่องกับบริษัท โดยจัดให้มีการกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งให้มีระบบการติดตามและทบทวนประเมินผล การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำ เพื่อป้องกัน ยับยั้งและบรรเทาไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเด็ดขาด ทั้งนี้ มีการพิจารณากำหนดตัวชี้วัดทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณตามความเหมาะสมและความจำเป็น ในแต่ละประเด็น ตัวอย่าง ตัวชี้วัด เช่น

- ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชน
- จำนวนข้อร้องเรียนประเด็นสิทธิมนุษยชนของพนักงาน
- อัตราการลาออกของพนักงานที่เกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- การสำรวจ Employee Engagement และพิจารณาผลสำรวจฯ ด้านสิทธิมนุษยชน
- การรับฟังความคิดเห็นพนักงานในทุกระดับผ่านโครงการ “Lunch & Learn” และโครงการ “กล่องเปิดใจ” ด้านสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ ยังเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหาและ แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน โดยการส่งจดหมายทางไปรษณีย์หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ตามที่อยู่ที่ได้แจ้งไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท (www.samartdigital.com) ในส่วนของ “ติดต่อเรา” หากมีเหตุการณ์หรือ การกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน