

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence : HRDD)

บริษัทกำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยกำหนดขอบเขตครอบคลุมพื้นที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบริษัท พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ ผู้ถือหุ้น และชุมชน ตลอดจนพันธมิตรทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทตลอดห่วงโซ่อุปทาน

โดยบริษัทพิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนสำคัญที่มีโอกาสเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ เช่น การใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก สภาพการจ้างงาน สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน การละเมิดความเป็นส่วนตัวของข้อมูลบุคคล การปิดกั้นเสรีภาพในการแสดงออกและการสื่อสาร ด้านความปลอดภัยของชุมชน และการใช้แรงงานผิดกฎหมาย ในห่วงโซ่อุปทาน เป็นต้น ทำให้บริษัทต้องให้ความสำคัญในการตรวจสอบการดำเนินธุรกิจของบริษัทเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน และเพื่อป้องกันบรรเทาและจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ บริษัทดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน ตามหลักการและกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGPs) ดังนี้

1. ความมุ่งมั่น



การกำหนดและประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน
(A Statement of Policy Commitment to Respect Human Rights) :

บริษัทกำหนดและประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยตระหนักว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นความรับผิดชอบสำคัญ และมีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อาทิ ลูกค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า เจ้าหนี้ ชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ซึ่งครอบคลุมประเด็นการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ โดยนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัท <https://sustainability.globalhouse.co.th/th/sustainability-overview/sustainability-policy>

2. การประเมินผลกระทบ

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

บริษัทกำหนดให้มีการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อาจได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Risk Assessment) และการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Impact Assessment : HRIA)

โดยการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมเฉพาะการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมด รวมถึงกระบวนการทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นใหม่ เช่น กิจการร่วมค้า หรือการควบรวมกิจการ เป็นต้น คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านสินค้า การปฏิบัติงานด้านการบริการ การปฏิบัติงานด้านการกระจายสินค้า การปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานของสาขาและสำนักงาน และพิจารณาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทตลอดห่วงโซ่คุณค่า เช่น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนและสังคม ผู้ถือหุ้น รวมถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม

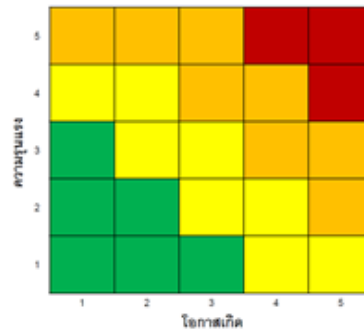
2.1. การระบุขอบเขตประเด็นสิทธิมนุษยชน

สิทธิแรงงาน	สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม	สิทธิผู้บริโภค	สิทธิคู่ค้า
- สภาพการทำงาน - สภาพแวดล้อมในการทำงาน - อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - การไม่เลือกปฏิบัติ - เสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง - แรงงานบังคับ - ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลพนักงาน	- มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต - ความปลอดภัยในชุมชน - การเข้าถึงแหล่งน้ำ - การได้มาซึ่งที่ดิน	- สภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค - ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า - การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	- ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลคู่ค้า - การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

2.2 การประเมินระดับความเสี่ยง

บริษัทได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยใช้เมทริกซ์ 5x5 เพื่อกำหนดระดับความเสี่ยงของประเด็นสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาจาก 2 มิติ ได้แก่ ความรุนแรง และโอกาสการเกิด โดยแบ่งความเสี่ยงของประเด็นสิทธิมนุษยชนออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

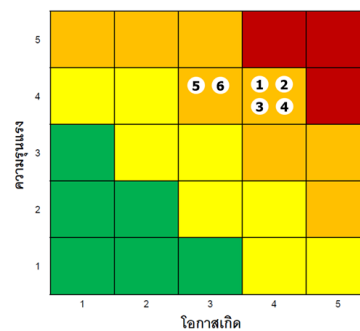
- ความเสี่ยงระดับสูงมาก
- ความเสี่ยงระดับสูง
- ความเสี่ยงระดับปานกลาง
- ความเสี่ยงระดับต่ำ



2.3 การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสิทธิมนุษยชน

บริษัทจัดลำดับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ซึ่งเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อพันธกิจที่ เกี่ยวข้อง และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่น ๆ ของบริษัท โดยปี 2568 บริษัทมีประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ จำนวน 6 ประเด็น ซึ่งเป็นผลจากการประเมินความเสี่ยงของกิจกรรมทางธุรกิจ

1. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า
2. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลพนักงาน
3. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลคู่ค้า
4. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน
5. สุขภาพและความปลอดภัยในชุมชน
6. สุขภาพและความปลอดภัยผู้บริโภค



3. การบูรณาการ

การบูรณาการนโยบายกับการประเมินรวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก (Incorporating into Company Procedures and Addressing Impacts) :

หลังจากการระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงระดับสูง ทั้ง 5 ประเด็น บริษัทได้นำวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข เพื่อลดโอกาสการเกิด หรือความรุนแรง และผลกระทบของประเด็น ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนดังกล่าวซึ่งอาจส่งต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มบุคคลเปราะบาง

ประเด็นความเสี่ยง	ความเสี่ยง	มาตรการบรรเทาผลกระทบ
1. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	การรั่วไหลของข้อมูลลูกค้าและการนำ ข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้โดยไม่ได้รับความยินยอม	• นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล • แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) และคณะกรรมการ

ประเด็นความเสี่ยง	ความเสี่ยง	มาตรการบรรเทาผลกระทบ
2. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลพนักงาน	การรั่วไหลของข้อมูลพนักงานและการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้โดยไม่ได้รับความยินยอม	คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท เพื่อดำเนินการกำหนดมาตรการควบคุมดูแลและคุ้มครองข้อมูลให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย - การรวบรวม จัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และการขอความยินยอม - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และดำเนินการแก้ไขทันทีต่อข้อร้องเรียน
3. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	การรั่วไหลของข้อมูลลูกค้าและการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้โดยไม่ได้รับความยินยอม	การรั่วไหลของข้อมูลลูกค้าและการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้โดยไม่ได้รับความยินยอม - นโยบายด้านความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย - การวิเคราะห์ความปลอดภัย (JSA) และกำหนดมาตรการป้องกัน - คู่มือความปลอดภัย และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) - คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยฯ (คปอ.) - การอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยแก่พนักงานทุกคน - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนสำหรับพนักงาน
4. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน	การเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	- นโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย - การวิเคราะห์ความปลอดภัย (JSA) และกำหนดมาตรการป้องกัน - คู่มือความปลอดภัย และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) - คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยฯ (คปอ.) - การอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยแก่พนักงานทุกคน - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนสำหรับพนักงาน
5. สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน	การเกิดอุบัติเหตุเกี่ยวกับการจราจร เนื่องจากการขนส่งสินค้าและให้บริการ	- การปฏิบัติตามมาตรฐานของบริษัท ด้านความปลอดภัยสำหรับยานพาหนะ - การตรวจสอบความพร้อมของพนักงานขับรถ ยานพาหนะอย่างสม่ำเสมอ - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนสำหรับชุมชน

ประเด็นความเสี่ยง	ความเสี่ยง	มาตรการบรรเทาผลกระทบ
6. สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค	สินค้าและบริการที่ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อผู้บริโภค	- ระบบการดำเนินงานคัดเลือกและตรวจสอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและมีการทวนสอบเป็นประจำ - การการันตีสินค้า เปลี่ยน-คืนภายใน 30 วัน (ตามเงื่อนไขที่กำหนด) - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนสำหรับผู้บริโภค

4. การติดตามและรายงาน

การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน (Tracking and Reporting Performance) :

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการดำเนินกระบวนการเฝ้าระวังในเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามและประเมินผลมาตรการบรรเทาผลกระทบที่มีอยู่ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปรับปรุงมาตรการต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อจัดการและแก้ไขประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นผ่านกลไกรับเรื่องร้องเรียน การแก้ไขระบบบริหารและจัดการสังคมและสิ่งแวดล้อม และการปรับปรุงแผนการจัดการเพื่อรับมือกับผลกระทบและดำเนินการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงานในปี 2568 การดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนครบถ้วน และมีมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไขในประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง

โดยบริษัทไม่มีกรณีหรือคดีที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงประเด็นด้าน แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ บริษัทเปิดเผยข้อมูลเรื่องการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนสู่สาธารณชนเป็นประจำทุกปี ผ่านรายงานประจำปี หรือเว็บไซต์ของบริษัท

5. การเยียวยาและรับข้อร้องเรียน

การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา (Remediation and Remedy) :

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายในระยะเวลาที่เหมาะสมพร้อมกับการจัดทำมาตรการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง การให้การเยียวยาหากเกิดกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน รวมถึงการทบทวนความมุ่งมั่นเชิงนโยบายของบริษัทเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในระบบการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทให้ความสำคัญกับกระบวนการปกป้องและเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงาน ทั้งนี้ หากมีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทจะดำเนินการตามกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม และให้การเยียวยาแก่ผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสมตามลักษณะของความเสียหาย ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ชื่อเสียง หรือสิทธิแรงงาน เช่น การชดเชยค่าเสียหาย การขอโทษและฟื้นฟูชื่อเสียง การคืนสถานะ การป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ และดำเนินมาตรการทางวินัยกับผู้กระทำผิดตามระเบียบและข้อบังคับของบริษัท ดังนี้

- การตักเตือนด้วยวาจา
- การตักเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร
- การพักงาน
- การปลดออก
- การไล่ออก

โดยในปีที่ผ่านมา ไม่มีกรณีร้องเรียนหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทจึงยังไม่มีจำเป็นต้องดำเนินมาตรการเยียวยาใดเป็นพิเศษในช่วงเวลาดังกล่าว

ทั้งนี้ บริษัทจะดูแลและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการกระทำละเมิดสิทธิมนุษยชนตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี โดยบริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบ สามารถแจ้งข้อร้องเรียนประเด็นสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทาง ดังนี้

ช่องทางการติดต่อ

บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 232 หมู่ 19 ต.รอบเมือง อ.เมืองร้อยเอ็ด จ.ร้อยเอ็ด 45000

โทรศัพท์ : 043-519777, Call Center 1160

อีเมล : secretary@globalhouse.co.th