

## รายงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนปี 2568

### 1. แนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท สามารถเทลคอม จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right: UDHR) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัท ปลอดภัยจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท รวมถึงคู่ธุรกิจ ในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจและผู้ร่วมธุรกิจ รับผิดชอบต่อนโยบาย เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน

### 2. การกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทกำหนดกรอบนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งสอดคล้องหลักการของสหประชาชาติดังกล่าว ครอบคลุมการดำเนินงานทุกพื้นที่ที่ดำเนินการและทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า (Suppliers) ผู้ร่วมธุรกิจ (Join Venture) ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานด้วย

### 3. การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการจ้างงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การพัฒนาบุคลากร ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งบริหารสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

#### 3.1 การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค

- บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา ศาสนา เพศ อายุ และการศึกษา
- บริษัทไม่สนับสนุนหรือกระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการกระทำใด ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมาย หรือการใช้แรงงานบังคับภายในบริษัท หรือภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท
- พนักงานต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ประพฤติตนเหมาะสมกับหน้าที่การงาน ตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท และตามขนบธรรมเนียมประเพณี โดยไม่สร้างความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์บริษัท
- บริษัทให้โอกาสพนักงานในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โดยกำหนดผลตอบแทนที่เหมาะสมตามระเบียบของบริษัท และให้โอกาสพนักงานศึกษาเพิ่มเติมทั้งในระดับอุดมศึกษาและการอบรมในระยะสั้นและระยะยาว
- การดำเนินการพิจารณาผลงานความดีความชอบ ต้องดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่พึงหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางกายและจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรืออื่นใดที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง
- ช่วยกันสอดส่องดูแลให้สภาพการทำงานปลอดภัยจากการกดขี่ข่มเหงหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรม
- ให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

### 3.2 การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ทิศทางตรงทางอ้อมต่อสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร เช่น พนักงาน ชุมชน คู่ค้าทางธุรกิจ พันธมิตร ธุรกิจ และลูกค้า ตลอดจนปฏิบัติตามต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

### 3.3 การจัดทำมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทจะพัฒนาและดำเนินการกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมิน ความเสี่ยง และผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) โดยกำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผน ประเมินความเสี่ยง และกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกันจัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและจะตรวจสอบติดตามผลเป็นประจำ และจัดทำมีกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วย

### 3.4 การรับฟังข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน

เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน โดยการส่งจดหมายทางไปรษณีย์หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ตามที่อยู่ที่ได้แจ้งไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท ([www.samtel.com](http://www.samtel.com)) ในส่วนของ “ติดต่อเรา” หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่อยู่ที่ได้แจ้งไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท ([www.samtel.com](http://www.samtel.com)) เหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน

## 4. การดำเนินการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทจัดทำมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และการรับฟังข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนผู้ที่ฝ่าฝืนหรือละเมิดนโยบายดังกล่าว เป็นการกระทำผิดจริยธรรมธุรกิจบริษัทอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เป็นประจำ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบหรือข้อบังคับการทำงานของบริษัท กำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษทางกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนได้เผยแพร่ไว้ที่เว็บไซต์ของบริษัท ([www.samtel.com](http://www.samtel.com)) อยู่ในส่วน “การกำกับดูแลกิจการ” ภายใต้หัวข้อ “นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน”

โดยบริษัทระบุความเสี่ยงผ่านกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจอย่างรอบด้าน โดยมีการระบุความเสี่ยงโดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชน ในส่วนการไม่ใช้แรงงานเด็ก การไม่ใช้แรงงานกลุ่มเปราะบาง บริหารจัดการสภาพการจ้างและการทำงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน การปฏิบัติกับแรงงานและเสรีภาพในการแสดงออก การให้โอกาสและไม่เลือกปฏิบัติ การละเมิดสิทธิมนุษยชนแรงงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การพัฒนาบุคลากร ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน รวมทั้งบริหารสถานการณ์ต่าง ๆ ทันท่วงที

## 5. ผลการดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการระบุความเสี่ยง และป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท และการดำเนินกิจกรรมตลอดห่วงโซ่อุปทานทั้งคู่ค้า คู่ค้าธุรกิจ รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท

การดำเนินการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบต่อบุคคลด้านสิทธิมนุษยชน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่ในการจัดทำแผนดำเนินการ การกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และนโยบายด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการจ้างงาน การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรม ปฏิักฝัังวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนการจัดการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งบริหารสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยให้มีการรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ เพื่อให้การดำเนินการทั้งในบริษัท และห่วงโซ่อุปทานเป็นไปตามนโยบายของบริษัท ซึ่งรวมทั้งการระบุประเด็นความเสี่ยงและระดับผลกระทบ การกำหนดมาตรการ เพื่อควบคุมและลดผลกระทบ การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นและการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท โดยครอบคลุมถึงบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทในห่วงโซ่อุปทาน

แรงงาน / พนักงาน	พันธมิตร / คู่ค้า / คู่ธุรกิจ ในห่วงโซ่อุปทาน	ชุมชน
การจ้างงานและสภาพการจ้าง	การใช้แรงงานตามกฎหมายตามหลักสิทธิมนุษยชน	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
การใช้แรงงานตามกฎหมายตามหลักสิทธิมนุษยชน	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การมีส่วนร่วม
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ล่วงละเมิด	การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ล่วงละเมิด
การไม่เลือกปฏิบัติและการไม่ล่วงละเมิด	การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ	การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ
การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ		

หลักเกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน พิจารณา จาก 2 ด้านหลัก ได้แก่

### 1. โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) หรือความเป็นไปได้ที่จะเกิด

โอกาสที่จะเกิด	ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
	แทบไม่เกิด (น้อยกว่า 5%)	โอกาสเกิดขึ้นน้อย (5% - <10%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและอาจเกิดขึ้นน้อยครั้ง	โอกาสเกิด (≥10% - <40%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและอาจเกิดขึ้นในปัจจุบันบางครั้ง	เกิดบ่อยครั้ง (≥40% - <90%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นในอดีตและอาจเกิดขึ้นในปัจจุบันได้บ่อยครั้ง	เกิดตลอดเวลา (≥ 90%) เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

## 2. ผลกระทบ (Severity) ระดับของความร้ายแรง ด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งพิจารณาได้จาก

ระดับของผลกระทบ ความร้ายแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลกระทบต่อ สุขภาพ จิตใจ และการเยียวยาผลกระทบ

โอกาสที่จะเกิด	ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ระดับผลกระทบ	ผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ส่งผลต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เสียหาย / ถูกละเมิดสามารถบรรเทาได้ด้วยการประชุมพยาบาลเบื้องต้น	ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการบาดเจ็บเล็กน้อย ต้องมีการรักษาโดยแพทย์ แต่ไม่ได้รับบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยถึงขั้นหยุดงานไม่เกิน 30 วัน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยถึงขั้นหยุดงานมากกว่า 30 วัน	ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลต่อสุขภาพอย่างรุนแรงและเป็นอันตรายต่อชีวิต
การเยียวยา	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติในระยะเวลา < 1 เดือน	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติในระยะเวลา ≥ 1 เดือน - < 1 ปี	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติในระยะเวลา 1 - < 2 ปี	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดจนปกติในระยะเวลา ≥ = 2 - 3 ปี	เยียวยาผู้เสียหาย / ถูกละเมิดเวลานานมากกว่า 3 ปี

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ใช้ตาราง 5\*5 โดยพิจารณาจาก 2 มิติ ได้แก่

1. โอกาสที่จะเกิด
2. ผลกระทบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก

โอกาสที่จะเกิดขึ้น	สูงมาก	5	10	15	20	25
	สูง	4	8	12	16	20
	ปานกลาง	3	6	9	12	15
	ต่ำ	2	4	6	8	10
	ต่ำมาก	1	2	3	4	5
		ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก

### ความเสี่ยงระดับต่ำ-ต่ำมาก

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

เป็นความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้ ไม่ต้องมีกิจกรรมควบคุมเพิ่มเติม แต่ต้องมีการติดตามผลกระทบและรายงานความคืบหน้า ติดตามผลกระทบตามที่กำหนด เป็นระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้

### ความเสี่ยงระดับปานกลาง

■ **คะแนน = 5 - 12**

เป็นความเสี่ยงในระดับยอมรับไม่ได้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินกิจกรรมควบคุมความเสี่ยง โดยจะใช้กิจกรรมเดิมที่ปฏิบัติอยู่เป็นแผนการควบคุมความเสี่ยง หรือพิจารณากิจกรรมควบคุมความเสี่ยงเพิ่มเติม เพื่อลดความเสี่ยงลงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในระยะเวลาที่กำหนด

### ความเสี่ยงระดับสูง-สูงมาก

■ **คะแนน = 15 - 25 (คะแนน = 25 เป็นความเสี่ยงระดับ สูงมาก)**

เป็นความเสี่ยงในระดับยอมรับไม่ได้ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ต้องพิจารณาหยุด หรือระงับบางกิจกรรมที่มีผลกระทบรุนแรง และมีแผนกิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยงลงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

## 6. การป้องกัน แก้ไข และการบรรเทา เยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้กำหนดนโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ ในการที่จะป้องกัน แก้ไข และบรรเทา เยียวยาความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทมีการประกาศนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานของบริษัทปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และมีการทบทวนเป็นระยะ อาทิ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล นโยบายการกำกับดูแลกิจการ นโยบายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน จริยธรรมธุรกิจ จรรยาบรรณธุรกิจ การติดตามดูแลในเรื่องจริยธรรมทางธุรกิจ การแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน นโยบายความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม และนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทมีมาตรการอื่น ๆ เพื่อเป็นการป้องกัน / บรรเทาผลกระทบ เช่น การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) การสำรวจและพัฒนา Employee Engagement การจัดทำระเบียบวิธีปฏิบัติงานและคู่มือต่าง ๆ ที่กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติอย่างชัดเจน การจัดอบรมแบบออนไลน์ (E-learning ของบริษัท) หลักสูตรสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อชี้แจงการดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและให้มั่นใจว่ามีการตระหนักและถือปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน



สำหรับกรณีการดำเนินการบริหารความเสี่ยงในหัวข้อที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงกำหนดให้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงนั้น ๆ บริหารจัดการความเสี่ยงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของการบรรเทาและเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้น บริษัทจะจัดให้มีกระบวนการพิจารณาเยียวยาจากผลกระทบในรูปแบบที่เหมาะสม โดยพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นรายกรณีไป

## 7. การติดตามและการประเมินผลด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลของการจัดการและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามกระบวนการตรวจสอบ และติดตาม รวมถึงให้การสนับสนุน และร่วมมือในการเยียวยาผลกระทบที่เกิดจากหรือเกี่ยวเนื่องกับบริษัท โดยจัดให้มีการกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งให้มีระบบการติดตามและทบทวนประเมินผลการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำ เพื่อป้องกัน ยับยั้งและบรรเทาไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยเด็ดขาด ทั้งนี้ มีการพิจารณากำหนดตัวชี้วัดทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณตามความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละประเด็น ตัวอย่างตัวชี้วัด เช่น

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

นอกจากนี้ ยังเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหาและแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน โดยการส่งจดหมายทางไปรษณีย์หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ตามที่อยู่ที่ได้แจ้งไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท ([www.samtel.com](http://www.samtel.com)) ในส่วนของ “ติดต่อเรา” หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน