

HR-PLC 002/2026

## หลักปฏิบัติและการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

### บริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

#### 1. ที่มา

ตามที่บริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ได้ประกาศนโยบายที่ SIC-BC-PLC-2025-022 เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2568 นั้นเพื่อให้การบริหารและดำเนินการเป็นไปตามที่บริษัทฯ กำหนด บริษัทฯ จึงได้สร้างหลักปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกันทั้งบริษัทฯ

#### 2. นิยาม

สิทธิมนุษยชน หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด

นโยบายสิทธิมนุษยชน หมายถึง นโยบายของบริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่ SIC-BC-PLC-2025-022 เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2568

การละเมิดสิทธิมนุษยชน หมายถึง การกระทำอันทำให้เสื่อมเสีย ไร้ซึ่ง ไม่มี หรือเสมือนไม่มี ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพ และเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด

สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมใดๆ ที่บริษัทฯ จัดให้กับพนักงานของบริษัทฯ อย่างทั่วถึง เป็นมาตรฐาน และเท่าเทียมกัน โดยจุดประสงค์เพื่อให้พนักงานได้มีคุณภาพชีวิต การทำงาน และความมั่นคงชีวิตอย่างเหมาะสม โดยพนักงานไม่ต้องร้องขอ และไม่ขึ้นอยู่กับเพศสภาพและเพศวิถี วิทยุ ภูมิ ชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือความเชื่อทางการเมือง แต่อาจแตกต่างกันไปตามประเภทของการเป็นพนักงานของบริษัทฯ ทั้งนี้ยังอยู่ภายใต้หลักการที่สนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสำคัญ

#### 3. ขอบเขต

บริษัทฯ จะพิจารณาและให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามหลักปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนนี้เฉพาะขอบเขตของการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในเงื่อนไขที่ระบุไว้ตั้งแต่ปี 2567 เป็นต้นไป

บริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) และพนักงานประจำของบริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

บริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) และพนักงานชั่วคราวและสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาของบริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

บริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) และพนักงานเหมาช่วงของบริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

บริษัทฯ จะส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและจะยึดถือเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาข้อขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้บริษัทฯ จะให้มีการทบทวนขอบเขตการปฏิบัติตามหลักปฏิบัตินี้ในทุกๆ 1 ปี

#### 4. กระบวนการพิจารณาของบริษัทฯ

บริษัทฯ จะพิจารณาเรื่องราวที่ไม่เป็นไปตามนโยบายสิทธิมนุษยชน ตามหลักปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน ที่ตรวจพบและได้รับการแจ้งหรือรายงานผ่านช่องทางต่อไปนี้

- การแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านกระบวนการแจ้งข้อร้องเรียนของบริษัทฯ ตามนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน การกระทำผิดหรือการทุจริต ทั้งนี้บริษัทฯ จะให้ความคุ้มครองและปกป้องผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนด้วยเจตนาบริสุทธิ์ ตามที่ระบุไว้ในนโยบายแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน การทำผิดหรือการทุจริต ของบริษัทฯ
- กิจกรรมการทบทวนความเสี่ยงจากการทำงานของแต่ละหน่วยงานในบริษัทฯ
- ประเด็นทางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมที่กรรมการบริษัทฯ/หรือกรรมการชุดย่อยของบริษัทฯ เห็นสมควรว่าต้องมีการทบทวนความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชน

#### 5. คณะกรรมการ

บริษัทฯ กำหนดคณะกรรมการในการรับเรื่องและพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนไว้เพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหา และบังคับใช้แนวทางการพิจารณาตามเงื่อนไขต่อไปนี้

ประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนที่รับเรื่องผ่านกระบวนการแจ้งข้อร้องเรียนของบริษัทฯ ตามนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน การกระทำผิดหรือการทุจริต ให้คณะกรรมการแจ้งข้อร้องเรียนของบริษัทฯ (Whistle Blowing Committee) พิจารณาตามระเบียบของการแจ้งข้อร้องเรียนของบริษัทฯ ตามนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน การกระทำผิดหรือการทุจริต

ประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนที่รับเรื่องผ่านกิจกรรมการทบทวนความเสี่ยงจากการทำงานของแต่ละหน่วยงานในบริษัทฯ ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารบริษัทฯ เป็นผู้แต่งตั้งผู้ทำหน้าที่พิจารณาโดยประกอบไปด้วย

- ตัวแทนฝ่ายกฎหมาย
- ตัวแทนจากคณะกรรมการแจ้งข้อร้องเรียนของบริษัทฯ ตามนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน การกระทำผิดหรือการทุจริต

ประเด็นทางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมที่กรรมการบริษัทฯ เห็นสมควรว่าต้องมีการทบทวนความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารบริษัทฯ/หรือคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัทฯ เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณา

#### 6. ขอบข่ายในการพิจารณา

บริษัทฯ กำหนดให้คณะกรรมการตามข้อ 5. มีหน้าที่ในการพิจารณาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในขอบเขตตามข้อ 3. และกำหนดขอบข่ายในการพิจารณาไว้ดังต่อไปนี้

- การกระทำของบริษัทฯ ในการออกนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน และ/หรือเงื่อนไขการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรืออาจส่งเสริมให้ละเมิดสิทธิมนุษยชนได้

- การกระทำของพนักงานบริษัทฯ ในการปฏิบัติ นำไปใช้ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน และ/หรือเงื่อนไขการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรืออาจส่งเสริมให้ละเมิดสิทธิมนุษยชนได้

#### 7. ที่มาของประเด็นความเสี่ยงในการพิจารณา

บริษัทฯ พิจารณาที่มาของประเด็นความเสี่ยงในการพิจารณาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ ดังต่อไปนี้

- ประเด็นความเสี่ยงของบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน
- ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นที่เกี่ยวข้อง อาทิ ตัวแทนลูกจ้าง (คณะกรรมการสวัสดิการของบริษัทฯ) เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะทำงานด้านความยั่งยืน (Sustainability Development Working Group) และคณะกรรมการบริษัทฯ

#### 8. ประเด็นความเสี่ยงในการพิจารณา

คณะกรรมการตามข้อ 5. จะต้องพิจารณาประเด็นความเสี่ยงในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจสร้างผลกระทบในด้านต่างๆดังต่อไปนี้

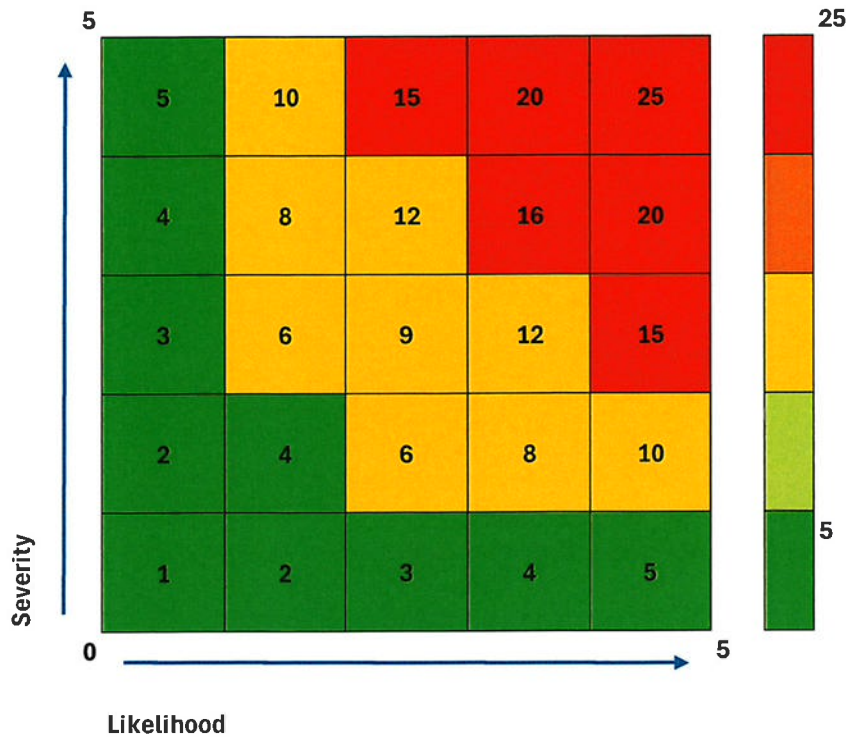
- ความเสี่ยงต่อภาพลักษณ์และการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- ความเสี่ยงต่อผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน
- ความเสี่ยงต่อบุคคลที่สามที่อาจเกี่ยวข้อง อาทิ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลใกล้ชิด

#### 9. ตัวชี้วัดความเสี่ยงในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยง	รายละเอียด	ผลกระทบ	โอกาสเกิด	ความเสี่ยง
1	รูปแบบการจ้างงาน	- เจตนาจ้างงานในระยะสั้นติดต่อกันระยะเวลายาวนานเพื่อตัดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง	3	2	6
		- อัตราส่วนการจ้างงานของพนักงานระยะสั้น (ชั่วคราว) มากกว่าร้อยละ 25 ของพนักงานประจำ เพื่อลดสิทธิประโยชน์ของพนักงาน	3	1	3
		- การจ้างงานด้วยสัญญาที่ไม่เป็นธรรม กล่าวคือ ค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เงื่อนไขสัญญาจ้างที่ละเมิดกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีของสังคม	5	1	5
		- การจ้างแรงงานเด็กในสถานประกอบกิจการ	5	1	5
		- การใช้แรงงานทาสหรือบังคับใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการ	5	1	5
2	เงื่อนไขการจ้าง ตำแหน่ง และค่าจ้าง	- การสงวนตำแหน่ง หน้าที่ และรูปแบบการจ้างงานใดๆ บนฐานของเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมิว ภาษา เผ่าพันธุ์	3	1	3
		- ข้อจำกัดการกำหนดค่าจ้างบนฐานของ เชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมิว ภาษา เผ่าพันธุ์	4	1	4
		- อัตราค่าจ้างในแต่ละชั้นการทำงาน ตำแหน่ง หรือความเชี่ยวชาญมีการแบ่งแยกบนฐานของเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมิว ภาษา เผ่าพันธุ์	4	1	4

ลำดับ	ประเด็นความเสี่ยง	รายละเอียด	ผลกระทบ	โอกาสเกิด	ความเสี่ยง
3	การพัฒนาในสายอาชีพ	- การกีดกันพนักงานในการเข้าถึงการอบรมพัฒนาด้วยเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์	3	1	3
		- การกีดกันพนักงานในการปรับตำแหน่ง หรือเปลี่ยนสายงานด้วยเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์	3	2	6
		- การจงใจกลั่นแกล้งด้วยการโยกย้าย หรือเปลี่ยนสายงานด้วยเรื่องของ เชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์	3	1	3
		- การใช้ฐานของเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	3	2	6
4	สิทธิสวัสดิการ	- การแบ่งแยกสิทธิสวัสดิการด้วยเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์ ยกเว้น การลาคลอด	4	1	4
5	การเจ็บป่วยจากการทำงาน (ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554)	- การจัดสรรการทำงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงานต่อพนักงานจากรู้นของเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์	4	1	4
		- การจำกัดสิทธิ์ในการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงานจากรู้นของเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์	4	1	4
		- การจำกัดสิทธิ์ในการเข้าถึงวัคซีนเพื่อป้องกันโรคระบาดประจำปีให้แก่พนักงานจากรู้นของเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์	4	1	4
		- การจำกัดสิทธิ์ในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลให้แก่พนักงานทั้งจากการเจ็บป่วยทั่วไปและเจ็บป่วยจากการทำงานจากรู้นของเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา	4	1	4
6	การถูกล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน	- การสนับสนุน และส่งเสริมการกระทำที่ก่อให้เกิดการล่วงละเมิดพนักงานในสถานที่ทำงานทุกรูปแบบ เช่น การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อการล่วงละเมิด ผู้ใต้บังคับบัญชา การล่วงละเมิดทางเพศสภาพและเพศวิถี หรือการล่วงละเมิดอื่นๆ ในสถานที่ทำงาน บนฐานของเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์	5	2	10
		- การระดมการสร้างความรู้ในการป้องกันการเกิดการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานบนฐานของเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์	3	1	3
		- การไม่จัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานบนฐานของเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์	2	1	2
7	การรับทราบข่าวสาร	- การจำกัดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและช่องทางการสอบถามความเป็นไปในการดำเนินงานของสถานประกอบการในทุกๆ ไตรมาสบนฐานของเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์	2	1	2
8	นโยบายในอนาคต	- การสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาตำแหน่งและสายอาชีพโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพและเพศวิถี สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์	N/A	N/A	N/A
		- การสร้างช่องทางให้ผู้ขาดโอกาสในการเข้าถึงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีให้มีโอกาสได้รับการจ้างงานมากขึ้น	N/A	N/A	N/A

### 10. การประเมินความรุนแรงของประเด็นความเสี่ยง



#### ตารางแสดงความหมายของผลกระทบ (Severity)

ระดับความรุนแรง	ผลกระทบทางการเงิน	ผลกระทบจากข้อพิพาทแรงงาน	ผลกระทบทางกฎหมาย	ผลกระทบต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ
เล็กน้อย	ผลกระทบทางการเงินน้อยที่สุด ผลกระทบใด ๆ ที่เกิดขึ้นมีขนาดเล็ก และจัดการได้ง่าย	ข้อร้องเรียนเล็กน้อยที่ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วผ่านกลไกภายใน	ข้อพิพาททางกฎหมายเล็กน้อยที่ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วโดยไม่มีผลกระทบสำคัญ โดยสามารถประณีประนอมยอมความผ่านกลไกภายใน	การหยุดชะงักเล็กน้อยของการดำเนินธุรกิจและ/หรือระบบปฏิบัติการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ที่ได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงทีโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยรวม
	จำนวนเงิน: < 10,000 บาท	บทลงโทษ: ไม่มีหรือน้อย	ผลกระทบและ/หรือบทลงโทษ: เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	ผลกระทบ: < 1 วันของการหยุดชะงัก
ต่ำ	ผลกระทบทางการเงินจำกัด ผลกระทบที่เกิดขึ้นมีความสังเกตเห็นได้	ข้อพิพาทแรงงานที่ก่อให้เกิดการประท้วงระยะสั้นที่ได้รับการแก้ไขโดยไม่มี	การเรียกร้องทางกฎหมายเล็กน้อยที่ได้รับการแก้ไขนอกศาล หรือประณี	การหยุดชะงักในห่วงโซ่อุปทานและ/หรือระบบปฏิบัติการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)

ระดับความรุนแรง	ผลกระทบทางการเงิน	ผลกระทบจากข้อพิพาทแรงงาน	ผลกระทบทางกฎหมาย	ผลกระทบต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ
	แต่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายสำคัญและสามารถบรรเทาได้ด้วยความพยายามน้อย	ผลกระทบต่อการดำเนินงานสำคัญ	ประนอมยอมความนอกศาล	ที่เกิดขึ้นช่วงสั้นๆ และได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว
	จำนวนเงิน: 10,000 - 50,000 บาท	บทลงโทษ: ค่าปรับหรือบทลงโทษเล็กน้อย	ผลกระทบและ/หรือบทลงโทษ: เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	ผลกระทบ: 1-3 วันของการหยุดชะงัก
ปานกลาง	ผลกระทบทางการเงินปานกลาง ผลกระทบที่เกิดขึ้นมีความสังเกตเห็นได้มากขึ้นและอาจต้องใช้ความพยายามมากในการบรรเทา	ข้อพิพาทแรงงานที่ก่อให้เกิดการประท้วงที่ยืดเยื้อส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานหรือกำหนดการผลิต	ข้อพิพาททางกฎหมายที่นำไปสู่ค่าปรับหรือบทลงโทษปานกลางหรือผ่านการประณอมยอมความโดยระบบอนุญาโตตุลาการ	การหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทานและ/หรือระบบปฏิบัติการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ที่ยืดเยื้อก่อให้เกิดผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานและส่งผลให้กำหนดการผลิตล่าช้า
	จำนวนเงิน: 50,000 - 500,000 บาท	บทลงโทษ: ค่าปรับหรือบทลงโทษปานกลาง	ผลกระทบและ/หรือบทลงโทษ: เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	ผลกระทบ: 3-7 วันของการหยุดชะงัก
สูง	ผลกระทบทางการเงินสำคัญ ผลกระทบที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงและอาจก่อให้เกิดความเสียหายระยะยาว	ข้อพิพาทแรงงานสำคัญที่นำไปสู่การหยุดชะงักของการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญ	คดีความสำคัญที่นำไปสู่ค่าปรับทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญ	ความล่าช้าอย่างต่อเนื่องในห่วงโซ่อุปทานได้ส่งผลกระทบต่อเชิงลึกต่อขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งก่อให้เกิดความล่าช้าอย่างมีนัยสำคัญต่อกำหนดการผลิตและการส่งมอบสินค้า พร้อมกันนี้ยังพบความล้มเหลวในระบบปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)

ระดับความรุนแรง	ผลกระทบทางการเงิน	ผลกระทบจากข้อพิพาทแรงงาน	ผลกระทบทางกฎหมาย	ผลกระทบต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ
	จำนวนเงิน: 500,000 - 5,000,000 บาท	บทลงโทษ: ค่าปรับ หรือบทลงโทษสำคัญ	ผลกระทบและ/หรือ บทลงโทษ: เป็นไป ตามที่กฎหมาย กำหนด	ผลกระทบ: 7-14 วันของ การหยุดชะงัก
รุนแรงมาก	ผลกระทบทางการเงินรุนแรง ผลกระทบที่เกิดขึ้นมีความรุนแรง แพร่หลาย และอาจ ไม่สามารถแก้ไขได้	ข้อพิพาทแรงงานที่ นำไปสู่การประท้วงทั่ว ทั้งอุตสาหกรรมซึ่ง ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อ การดำเนินงานและ การเงินอย่างรุนแรง	การดำเนินการทาง กฎหมายที่นำไปสู่การ ปิดกิจการหรือความ เสียหายทางชื่อเสียง อย่างรุนแรง	ห่วงโซ่อุปทานหยุดชะงัก อย่างสิ้นเชิง และ/หรือ ความล้มเหลวของระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ได้ทำให้การควบคุม การ วางแผน และการสื่อสาร ภายในองค์กรไม่สามารถ ดำเนินการได้ ส่งผลให้เกิด ความสูญเสียทั้งด้านเวลา ต้นทุน ความเชื่อมั่นของ ลูกค้า และความมั่นคงทาง ธุรกิจอย่างรุนแรง
	จำนวนเงิน: > 5,000,000 บาท	บทลงโทษ: ค่าปรับ หรือบทลงโทษรุนแรง	ผลกระทบและ/หรือ บทลงโทษ: เป็นไป ตามที่กฎหมาย กำหนด	ผลกระทบ: > 14 วันของ การหยุดชะงัก

#### ความสามารถในการเกิดความเสี่ยง (Likelihood)

คะแนน	ระดับความเป็นไปได้	คำอธิบาย
1	เกิดขึ้นได้ยาก (Rare)	ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแทบไม่มีโอกาสเกิดขึ้น เช่น การละเมิดสิทธิแรงงานในพื้นที่ที่มีการควบคุมเข้มงวดและตรวจสอบสม่ำเสมอ
2	ไม่ค่อยเกิดขึ้น (Unlikely)	ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นได้ในบางกรณี แต่ไม่คาดว่าจะเกิดขึ้นภายใต้การดำเนินงานปกติ เช่น การร้องเรียนจากพนักงานที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน
3	อาจเกิดขึ้นได้ (Possible)	มีโอกาสเกิดความเสี่ยง เช่น การละเมิดสิทธิแรงงานจากเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในบางพื้นที่ที่มีความเสี่ยงปานกลาง
4	มีแนวโน้มจะเกิดขึ้น (Likely)	ความเสี่ยงมีแนวโน้มเกิดขึ้น เช่น การพบปัญหาซ้ำๆ จากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน
5	เกิดขึ้นเกือบแน่นอน (Almost Certain)	ความเสี่ยงเกิดขึ้นเป็นประจำ เช่น การละเมิดสิทธิที่เคยเกิดขึ้นหลายครั้งและยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างยั่งยืน

## 11. ระดับผลกระทบของความเสี่ยงที่ส่งผลต่อบริษัท

บริษัทฯ มีการกำหนดระดับผลกระทบของความเสี่ยงที่ส่งผลต่อบริษัทฯ เพื่อให้คณะกรรมการตามข้อ 5. ได้พิจารณาและใช้เป็นแนวทางในการประกอบการวิเคราะห์ผลกระทบ เพื่อนำไปสู่กระบวนการแก้ปัญหา และป้องกันการเกิดซ้ำของปัญหา โดยกำหนดระดับผลกระทบของความเสี่ยงที่ส่งผลต่อบริษัทฯ ดังนี้

**ระดับความเสี่ยง 1 – 5 อยู่ในระดับเสี่ยงต่ำ (Low Risk)** เป็นความเสี่ยงยอมรับได้ แต่ต้องเฝ้าระวังไม่ให้ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงเพิ่มขึ้น

**ระดับความเสี่ยง 6 – 12 อยู่ในระดับเสี่ยงปานกลาง (Moderate Risk)** เป็นความเสี่ยงที่ทำให้บริษัทฯ อาจเกิดความเสียหายในชั้นเสียชื่อเสียง หรือเสียโอกาสทางธุรกิจ บริษัทฯ ต้องพิจารณาจัดทำแผนในการป้องกันการเกิดความเสียหาย และสำรวจความเสี่ยงประกอบการประเมินความเสี่ยง

**ระดับความเสี่ยง 13 – 25 อยู่ในระดับเสี่ยงสูง (Full Risk)** เป็นความเสี่ยงที่ทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายทั้งชื่อเสียง โอกาสในการทำธุรกิจ และโทษทางอาญาต่อคณะกรรมการบริษัทฯ ความเสี่ยงนี้บริษัทฯ ไม่สามารถยอมรับได้ต้องทำแผนเพื่อป้องกัน สำรวจ และดำเนินการป้องกันการเกิดปัญหาเชิงรุก (Active Prevention)

## 12. แนวทางในการรับทราบและแก้ไขปัญหา

บริษัทฯ ใช้แนวทางในการจัดการปัญหาทุกปัญหาที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการตามข้อ 5. แล้วว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามหลัก The UN "Protect, Respect and Remedy" Framework for Business and Human Rights ดังนี้

### การปกป้องและป้องกัน (Protect)

บริษัทฯ จะปฏิบัติตามหลักการที่ภาครัฐและองค์กรระหว่างประเทศกำหนดไว้ในเงื่อนไขที่ระบุไว้เป็นวาระสำคัญในด้านการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ

### การเคารพและให้การยอมรับ (Respect)

บริษัทฯ จะกระทำทุกวิถีทางให้พนักงานทุกคนเคารพและให้การยอมรับกับทุกความแตกต่างภายใต้ความเท่าเทียมกันของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ภายใต้กฎหมาย

### การแก้ไขและเยียวยา (Remedy)

บริษัทฯ จะนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการตามข้อ 5. มาปฏิบัติและนำไปแก้ไข ปรับปรุงกระบวนการหรือการกระทำใดๆ ไม่ว่าจะมาจากบริษัทฯ หรือพนักงานของบริษัทฯ ที่ส่งผลให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน และบริษัทฯ จะนำเอาการพิจารณาของคณะกรรมการมาใช้เป็นบรรทัดฐานในการเยียวยาผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายใต้ขอบเขตของข้อ 3.

## 13. มาตรการในการยับยั้ง แก้ไข และฟื้นฟูเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้น

บริษัทฯ กำหนดให้คณะกรรมการตามข้อ 5. จะต้องดำเนินการจัดทำแนวทางในการยับยั้ง แก้ไข และฟื้นฟูเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยมีขั้นตอนและเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- หากระดับผลการประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับเสี่ยงต่ำ ให้คณะกรรมการและหน่วยงานที่พบความเสี่ยงจัดทำข้อมูล แนวทาง และมาตรการ ดังต่อไปนี้
  - วิเคราะห์สาเหตุ และที่มาของปัญหา

- ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการทำงาน สวัสดิภาพของพนักงาน และการดำเนินงานของธุรกิจของบริษัทฯ
- กำหนดมาตรการในการยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น
- แนวทางในการป้องกันการผลิตซ้ำความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (ถ้ามี)
- **หากระดับผลการประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับเสี่ยงปานกลาง ให้คณะกรรมการและหน่วยงานที่พบความเสี่ยงจัดทำข้อมูล แนวทาง และมาตรการ ดังต่อไปนี้**
  - การวิเคราะห์สาเหตุและที่มาของปัญหา
  - ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการทำงาน สวัสดิภาพของพนักงาน และการดำเนินงานของธุรกิจของบริษัทฯ
  - มาตรการในการจัดการความรุนแรงของความเสี่ยง โดยป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงลุกลามและพัฒนาความรุนแรง
  - มาตรการในการเยียวยาผลกระทบของพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้น (ถ้ามี)
  - แนวทางในการป้องกันการผลิตซ้ำความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
  - รายงานผลการดำเนินงานและและรายงานสถานการณ์ความเสี่ยงทุกไตรมาสแก่คณะกรรมการความเสี่ยง
- **หากระดับผลการประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับเสี่ยงสูง ให้คณะกรรมการและหน่วยงานที่พบความเสี่ยงจัดทำข้อมูล แนวทาง และมาตรการ ดังต่อไปนี้**
  - การวิเคราะห์สาเหตุและที่มาของปัญหา
  - ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการทำงาน สวัสดิภาพของพนักงาน และการดำเนินงานของธุรกิจของบริษัทฯ
  - มาตรการในการยับยั้งความรุนแรงของความเสี่ยง โดยป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงหรือลดความรุนแรงของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น
  - มาตรการในการเยียวยาผลกระทบของพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้น
  - แนวทางในการป้องกันการผลิตซ้ำความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
  - รายงานผลการดำเนินงานและและรายงานสถานการณ์ความเสี่ยงทุกไตรมาสแก่คณะกรรมการความเสี่ยง
- **หากระดับผลการประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับเสี่ยงสูงและเร่งด่วน ให้คณะกรรมการและหน่วยงานที่พบความเสี่ยงจัดทำข้อมูล แนวทาง และมาตรการ ดังต่อไปนี้**
  - รายงานสถานการณ์ความเสียหายที่พบ ให้ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ทราบโดยทันที เพื่อดำเนินการลดความเสียหายและผลกระทบที่เกิดขึ้น
  - การวิเคราะห์สาเหตุและที่มาของปัญหา
  - ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการทำงาน สวัสดิภาพของพนักงาน และการดำเนินงานของธุรกิจของบริษัทฯ
  - มาตรการในการยับยั้งความรุนแรงของความเสี่ยง โดยป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงหรือลดความรุนแรงของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น
  - มาตรการในการเยียวยาผลกระทบของพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้น
  - แนวทางในการป้องกันการผลิตซ้ำความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
  - รายงานผลการดำเนินงานและและรายงานสถานการณ์ความเสี่ยงทุกไตรมาสแก่คณะกรรมการความเสี่ยง

#### 14. ข้อยกเว้นในการพิจารณา

ในบรรดาการกระทำใดๆ ของบริษัทฯ ที่ทำให้พนักงานในขอบเขตข้อ 3 ได้รับประโยชน์และเป็นประโยชน์ในรูปแบบของการต่างตอบแทนนั้น โดยหากบริษัทฯ พิจารณาแล้วว่าการกระทำนั้นๆ ไม่ได้เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอื่นทั้งยังเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตัวพนักงานแล้วบริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ไม่ต้องให้พิจารณาโดยคณะกรรมการตามข้อ 5. ดังนี้

- บันทึกรับซื้อตักถลุงการให้ทุนในการฝึกอบรม หรือ การศึกษาต่อ หรือ การดูงาน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
- สัญญาเงินทุนเพื่อการศึกษาสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัย

#### 15. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักปฏิบัติในอนาคต

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญและรู้คุณค่าของความคิดสร้างสรรค์ ผลงาน และความสำเร็จที่มาจากความทุ่มเทเพียรพยายาม ในการทำงานให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property, IP) ซึ่งบริษัทฯ ได้จัดทำ นโยบายรางวัลการจดสิทธิบัตร สำหรับพนักงานบริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นการตระหนักถึงความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญาและความสำคัญของพนักงาน ดังนี้

- การได้รับการยอมรับอย่างเป็นธรรม (Fair Recognition) การบันทึกผลงานอย่างโปร่งใส และระบุชื่อผู้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม
- รางวัลการจดแจ้งสิทธิบัตร (IP Achievement Reward) การกำหนดรางวัลความสำเร็จที่ได้จากการจดสิทธิบัตรแก่ผู้ร่วมคิดค้นอย่างเหมาะสม ตามนโยบายที่บริษัทฯ กำหนดไว้

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2569 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 มกราคม 2569



(นายบดินทร์ เกษมเศรษฐ์)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)