



ประกาศ SAPPE ที่ HR-030/2568

เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

บริษัท เซ็ปเป้ จำกัด (มหาชน) (ต่อไปนโยบายฉบับนี้จะเรียกว่า “บริษัท”) ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยปณิธาน ‘เราจะทำให้ชีวิตของผู้คนดีขึ้น ผ่านจิตวิญญาณที่สร้างสรรคของเรา’ โดยปฏิบัติอย่างให้เกียรติ เป็นธรรม และเท่าเทียม ตามหลักสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม จึงกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการใช้แรงงานทุกประเภทปฏิบัติงานต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ซึ่งไม่เพียงเป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและส่งเสริมความยั่งยืนอย่างแท้จริง เพื่อให้ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท เกิดความยั่งยืนและมีความสุข ปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน สร้างความเชื่อมั่นในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยให้ปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้

แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

1. คณะกรรมการ กรรมการบริหาร ผู้บริหาร รวมทั้งพนักงานในทุกระดับของบริษัท เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท รวมทั้งกฎหมายในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรม

2. เคารพหลักสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศสภาพ เพศวิถี ความแตกต่างทางร่างกาย ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม หนบธรรมเนียม หรือ เรื่องอื่นใด

3. ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า อย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ เคารพสิทธิคู่ค้า ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืนและโปร่งใส เพื่อส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม ตลอดจนส่งเสริมให้คู่ค้าให้ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

4. มุ่งมั่นในการป้องกันการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก แรงงานนักโทษ แรงงานหนี้ ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและสิทธิมนุษยชน สนับสนุนสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็กและเยาวชน รวมถึงบริษัทให้การรับรองว่าไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก แรงงานนักโทษ แรงงานหนี้ ในกระบวนการทำงานของบริษัทและตลอดห่วงโซ่คุณค่า รวมถึง คู่ค้า ซัพพลายเออร์ และผู้มีส่วนได้เสีย ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท

5. ดำเนินการเคารพสิทธิชุมชน ระมัดระวังการปฏิบัติงานตลอดจนการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน ที่อาจมีผลต่อการละเมิดสิทธิชุมชน

6. สร้างความเข้าใจด้วยการสื่อสารให้ความรู้ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงาน คู่ค้าพันธมิตรทางธุรกิจ และผู้เกี่ยวข้อง ถึงการไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก แรงงานนักโทษ แรงงานหนี้ ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain)



- แรงงานบังคับ (forced labor) หมายถึง แรงงานที่ถูกอำนาจบังคับให้จำเป็นต้องทำงานหรือบริการ โดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ อาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย การทารุณทางเพศ อาจถูกกักขัง หรือเป็นแรงงานขัดหนี้
- แรงงานเด็ก (Child Labor) หมายถึง แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี
- แรงงานหนี้ (Debt Bondage) หมายถึง บุคคลที่ถูกบังคับให้ทำงานเพราะเป็นหนี้นายจ้าง และไม่สามารถออกจากงานได้จนกว่าจะใช้หนี้หมด
- แรงงานนักโทษ (Prison Labor) หมายถึง นักโทษที่ถูกบังคับให้ทำงานโดยไม่ได้สมัครใจ และงานนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทเอกชน ไม่ใช่การทำงานเพื่อสังคมตามกฎหมาย

7. มีกระบวนการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก แรงงานนักโทษ แรงงานหนี้ อย่างรอบด้าน หากพบเห็นการกระทำที่นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนและแรงงาน จะต้องดำเนินการรายงานต่อผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่มีหน้าที่ดูแลทันที เพื่อนำไปสู่กระบวนการในการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรม

8. ให้ความสำคัญ ปกป้อง คุ้มครองผู้ที่แจ้งเบาะแส หรือผู้รายงานเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทตามระเบียบของบริษัท

9. บุคคลที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน การใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก แรงงานนักโทษ และแรงงานหนี้ ถือเป็น การกระทำผิดจรรยาบรรณและผิดระเบียบของบริษัท จะถูกส่งเข้าสู่กระบวนการพิจารณาความผิดทางวินัย เพื่อให้ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่มีหน้าที่ทำการตรวจสอบดำเนินการอย่างครบถ้วน หากถูกพิจารณาว่าเป็นบุคคลผู้กระทำผิด จะถูกลงโทษตามกฎหมาย และในกรณีที่การกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผู้กระทำความผิดอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

10. กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ส่งเสริมพื้นที่การต่อรองและการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน การจ้างงานที่เป็นธรรม ชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรม ค่าแรงตามกฎหมายท้องถิ่น มุ่งมั่นที่จะพัฒนาการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ส่งเสริมการจ้างงานกลุ่มด้อยโอกาส กลุ่มเปราะบาง การฝึกงานเสริมทักษะและประสบการณ์ ให้กับเยาวชนอย่างเหมาะสม

บริษัทมุ่งมั่นปรับปรุงและพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล พร้อมทั้งสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ ตลอดจนให้การสนับสนุนอื่นใด ที่จะทำให้เกิดผลกระทบที่ดีต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่คุณค่า



การกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานนี้ มีผลบังคับใช้ครอบคลุมทุกหน่วยงานของบริษัท นับตั้งแต่ คณะกรรมการ กรรมการบริหาร ผู้บริหาร รวมถึงพนักงานในทุกระดับ ทุกสัญชาติ อีกทั้ง สนับสนุนคู่ค้า ซัพพลายเออร์ พันธมิตร ทางธุรกิจทุกกลุ่มของบริษัท ให้ปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้ โดยนโยบายนี้จะได้รับการทบทวนทุกปี หรือทบทวนตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน 2568 เป็นต้นไป

(นายณที อ่อนอิน)

ประธานกรรมการ บริษัท ซีพีแสบ จำกัด (มหาชน)



SAPPE's Announcement No. HR- 030 /2025

Human Rights and Labor Policy

Sappe Public Company Limited (hereinafter referred to as "the Company") is committed to conducting business with the mission "We better people's lives through our innovative spirit." The Company respects and ensures fairness, equality, and human rights for all stakeholders. Thus, the Company has established a Human Rights and Labor Policy with the aim to prevent human rights violations and the use of all forms of labor exploitation. This includes ensuring fair and equal treatment of workers, which not only complies with legal requirements but also reflects the Company's responsibility to societal development and promotes sustainability. The goal is to ensure a sustainable and happy value chain, free from human rights violations, building trust across all sectors related to the Company.

Guidelines for Human Rights and Labor Practices

1. The Board of Directors, Executive Committee, management, and all employees at all levels of the Company must respect and strictly comply with the Company's rules and regulations, as well as national and international laws related to human rights and labor. The Company promotes actions to protect human rights in all activities.
2. The Company respects human rights and treats others equally, regardless of differences in physical characteristics, mental health, race, nationality, country of origin, ethnicity, religion, gender, sexual orientation, physical disabilities, age, color, education, social status, culture, customs, or any other factors.
3. The Company treats all stakeholders, including customers and business partners, equally and fairly, without discrimination. It respects the rights of business partners and ensures fairness in business transactions, establishing sustainable and transparent procurement processes to promote fair competition. The Company encourages business partners to respect human rights as well.
4. The Company is committed to preventing forced labor, child labor, prison labor, and debt bondage. The Company strictly follows all labor and human rights laws, supports the basic rights of children and youth, and ensures that no form of labor exploitation is used in its operations or within the supply chain, including for business partners, suppliers, and stakeholders involved in the Company's operations.
5. The Company is mindful of the rights of local communities and carefully considers its operations and interactions with communities to prevent any potential violations of community rights.



6. The Company is committed to creating understanding through communication and education, promoting the implementation of human rights activities to employees, business partners, and stakeholders. This includes ensuring that forced labor, child labor, prison labor, and debt bondage are not used throughout the entire business value chain (Business Partner in Business Value Chain).

- **Forced Labor** refers to work or services that are extracted from an individual under threat, coercion, or without their free consent. It includes situations where workers are forced to work through threats, physical violence, sexual abuse, or confinement, or are subjected to debt bondage.
- **Child Labor** refers to labor performed by individuals under the age of 18.
- **Debt Bondage** refers to individuals who are forced to work because they are in debt to their employer and cannot leave the job until the debt is fully paid off.
- **Prison Labor** refers to prisoners who are forced to work involuntarily, and the work is for the benefit of a private company, rather than being work for society as required by law.

7. The Company has a comprehensive process for monitoring violations related to human rights, forced labor, child labor, prison labor, and debt bondage. If any incidents of human rights or labor violations are detected, they must be immediately reported to the responsible authority or personnel in charge, so that a process of remediation can be initiated to fairly address the impacts on the affected individuals.

8. The Company ensures fairness, protection, and confidentiality for individuals who report human rights and labor violations, in accordance with the Company's internal regulations.

9. Any individual found to have committed human rights violations or engaged in forced labor, child labor, prison labor, or debt bondage is in violation of the Company's code of ethics and internal regulations. Such individuals will be subject to disciplinary action in accordance with the Company's procedures. If the violation involves illegal actions, the individual may also face legal action in accordance with applicable laws.

10. A welfare committee shall be established to promote spaces for negotiation and employee expression, fair employment, fair working hours, and wages according to local laws. The company is committed to developing labor practices in accordance with international standards, promoting the employment of disadvantaged and vulnerable groups, and providing appropriate skills training and experience for youth.



The company is committed to continuously improving and developing human rights and labor policies to comply with applicable laws and align with international standards. This includes communication, dissemination, education, and raising awareness, as well as providing any other support that will positively impact employees and all stakeholders throughout the value chain.

This human rights and labor policy applies to all company units, including the Board of Directors, Executive Directors, management, and employees at all levels and nationalities. Additionally, it supports partners, suppliers, and business associates to follow this policy. This policy will be reviewed annually or as appropriate based on the situation.

This policy is effective from 11 April 2025 onwards.

(Mr. Natee Onin)

Chairman of the Board of Directors
Sappe Public Company Limited