

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทได้กำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยอ้างอิงกระบวนการในการ ประเมินความเสี่ยงตามหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ที่ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิ (Protect) การเคารพสิทธิ (Respect) และการเยียวยา (Remedy) เพื่อใช้เป็นแนวทางและกรอบการดำเนินงาน โดยบริษัทตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าพร้อมทั้งจัดทำแนวทางการจัดการ ป้องกันและเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทได้ดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอนหลักดังนี้

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (Policy Commitment)

บริษัทได้กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนตามหลักการและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติ เกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชน โดยครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของบริษัทและบริษัทในเครือ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจเพื่อป้องกันการกระทำที่ไม่สอดคล้องตามกฎหมาย แรงงานในทุกรูปแบบ (เช่น การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ) และการกระทำที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน

2. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment)

2.1 การกำหนดขอบเขตและการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้กำหนดขอบเขตในการตรวจสอบและการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานและกิจกรรมของบริษัทและบริษัทย่อย ครอบคลุมร้อยละ 100 ของกิจกรรมของกลุ่มบริษัท อินเตอร์พาร์มา จำกัด (มหาชน) นอกจากนี้ยังทำการประเมินความเสี่ยงครอบคลุมห่วงโซ่คุณค่าและกิจกรรมของคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ โดยพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก ที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทตลอดห่วงโซ่คุณค่า เช่น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น และชุมชน เป็นต้น ซึ่งรวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจ อาทิ กิจกรรมร่วมค้าและการควบรวมกิจการและกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable groups) เช่น แรงงานบังคับ

เด็ก สตรี ผู้พิการ เพศทางเลือก แรงงานต่างชาติ โดยพิจารณาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทและในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทที่มีดังนี้

	ผู้มีส่วนได้เสียภายในบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกบริษัท			
	สิทธิของพนักงาน	สิทธิมนุษยชน	สิ่งแวดล้อม	สิทธิผู้บริโภคและลูกค้า	สิทธิคู่ค้า
กิจกรรมการดำเนินงานของบริษัท	- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน - การไม่เลือกปฏิบัติ - เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรอง - การทำงานที่มีกฎหมาย - เป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลพนักงาน	สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน	การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย	- สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า - การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า - การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	- การไม่เลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า - การรักษาความลับของคู่ค้า - สภาพการทำงาน
กิจกรรมการดำเนินงานของคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน				การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	สุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานของคู่ค้า

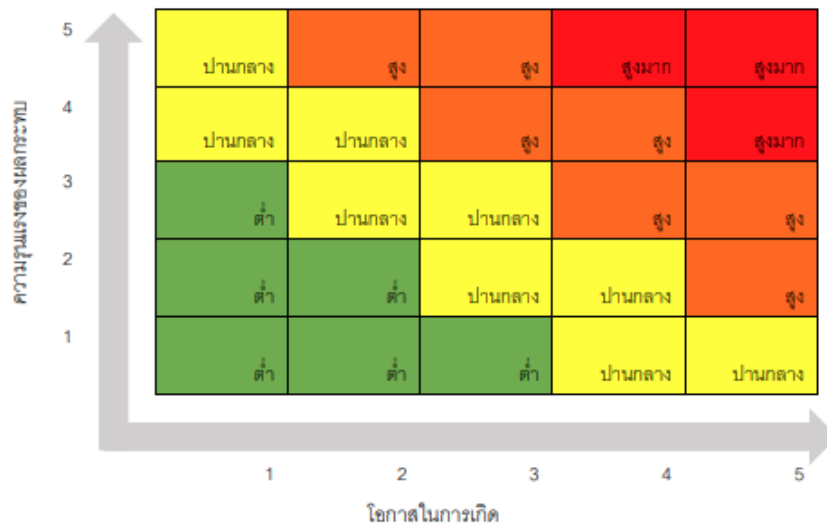
2.2 การประเมินระดับความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจะดำเนินการโดยใช้ตารางการประเมินตามหลักการประเมินความเสี่ยง ในคู่มือบริหารความเสี่ยงของบริษัท ซึ่งจะมีการประเมินเรื่องระดับความเสี่ยงบริษัท จากโอกาสเกิด/ผลกระทบ เพื่อพิจารณาแนวทางบริหารความเสี่ยง และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบประเด็นความเสี่ยง ติดตามการดำเนินการตามแผน และรายงานผลการดำเนินการตามแผน และประเมินประเด็นความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

เกณฑ์ระดับผลกระทบและความเป็นไปได้

- ความเสี่ยงระดับสูงมาก
- ความเสี่ยงระดับสูง
- ความเสี่ยงระดับปานกลาง
- ความเสี่ยงระดับต่ำ

ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน



ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการประเมิน

สิทธิของพนักงาน

1. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน
2. การไม่เลือกปฏิบัติ
3. เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรอง
4. การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย
5. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลพนักงาน

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

1. การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย

สิทธิลูกค้า

1. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
2. การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า
3. การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

สิทธิคู่ค้า

1. การไม่เลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า
2. การรักษาความลับของคู่ค้า

2.3 ผลการประเมินความเสี่ยง

ผลจากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าพบว่าไม่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อยู่ในระดับสูงมาก และพบความเสี่ยงที่อยู่ในระดับสูงอยู่ 2 ประเด็น ส่วนประเด็นความเสี่ยงอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางและต่ำบริษัทสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าว ได้จากแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบันของบริษัทโดยประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ซึ่งอยู่ในระดับความเสี่ยงสูง 2 ประเด็นมีดังนี้

- 1) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานจากกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัท
- 2) การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า
 - จากกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัท
 - จากกิจกรรมการดำเนินงานในห่วงโซ่อุปทาน

3. การบูรณาการดำเนินการ (Integrate Findings and Take Appropriate)

สำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญและอยู่ในระดับความเสี่ยงสูงทั้ง 2 ประเด็น บริษัทได้นำมาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการควบคุมความเสี่ยง และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นโดยมีรายละเอียด ดังนี้

	ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	ความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงและลดผลกระทบ
กิจกรรมการดำเนินงานของบริษัท	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน	- สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานชำรุด - การทำงานของพนักงานโดยการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน	- กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) เพื่อควบคุมมาตรฐานด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยสนับสนุนให้มีการจัดอบรม กิจกรรมด้านความปลอดภัย รวมถึงโครงการต่างๆ ที่ช่วยปลูกฝังจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและเป็นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและมีอาชีวอนามัยที่ดี - สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและวิธีปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ให้มีความสอดคล้องกับกฎหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามเป้าหมายที่ทางบริษัทกำหนดอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
	การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	การรั่วไหลของข้อมูลลูกค้าและการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้โดยไม่เหมาะสม	กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ

		ไม่ได้รับความยินยอม	- แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer, DPO) เพื่อควบคุม ดูแล ตรวจสอบ จัดการ การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล - การจัดให้มีการอบรม การทดสอบความรู้ความเข้าใจกับผู้บริหารและพนักงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทควบคุมอยู่ไม่ให้หลุดออกไปภายนอกโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล - มีมาตรการจัดการความปลอดภัยด้านเทคโนโลยี (Cyber Security) และการดำเนินการตรวจสอบความปลอดภัยทางไซเบอร์และการทดสอบระบบเป็นประจำเพื่อระบุและแก้ไขช่องโหว่ในเชิงรุก - ฝึกอบรมพนักงานให้ตระหนักรู้เท่าทันภัยคุกคามทางไซเบอร์ และเข้าใจความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการใช้งานระบบสารสนเทศแบบต่างๆ - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และดำเนินการแก้ไขทันทีต่อข้อร้องเรียน
กิจกรรมการดำเนินงานของคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน	การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	การรั่วไหลของข้อมูลลูกค้าและการเปิดเผยข้อมูล ส่วนบุคคล	- มีการจัดทำสัญญาหรือข้อตกลงการให้บริการหรือการทำงานที่มีผลทางกฎหมาย เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดกับบริษัทหากเกิดการละเมิดหรือการร้องเรียนต่อการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งคู่ค้าจะต้องใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามคำสั่งที่ได้รับจากบริษัทเท่านั้น และไม่ได้ดำเนินการที่นอกเหนือจากข้อตกลงระหว่างบริษัทและคู่ค้า หากไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร - มีการตรวจสอบหรือทำให้มั่นใจได้ว่าคู่ค้ามีมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เพียงพอและเหมาะสม ทั้งเชิงเทคนิคและเชิงบริหารจัดการเพื่อรักษาความมั่นคงปลอดภัยในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับความเสี่ยง โดยคู่ค้าควรพิจารณาถึงความเสี่ยงความเป็นไปได้ รวมถึงความร้ายแรงที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อป้องกันการสูญหาย การใช้เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือการเปิดเผยข้อมูลโดยมิชอบ - ให้ฝ่ายงานที่ใช้บริการจากคู่ค้าทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานของคู่ค้าเป็นประจำ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติตามข้อตกลงประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล หากพบว่าคู่ค้ามิได้กระทำตามสัญญา ให้ทางฝ่ายงานนั้นรับแจ้งคู่ค้าแก้ไข ยืนยันการแก้ไขและปฏิบัติตามการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลตามที่ระบุไว้โดยเร็ว

4. การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ (Track and Communicate Performance)

หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน จะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุก 3 ปี เว้นแต่มีการเปลี่ยนแปลงประเด็นความเสี่ยงที่มีสาระสำคัญ และการติดตามการปฏิบัติงานตามแนวทางและมาตรการป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการ ปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการ เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทาง และมาตรการที่กำหนดไว้สามารถป้องกันหรือควบคุมประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการดำเนินงานในปี 2567 พบว่าไม่มีกรณีหรือคดีที่ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งรายงานผลการประเมินและผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทปีถัดมาและความยั่งยืนอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ บริษัทมีการส่งเสริมความหลากหลาย ความเสมอภาค การรวมอยู่เป็นส่วนหนึ่ง (DEI) ผ่านการจ้างงานกลุ่ม LGBTQ

5. การสื่อสารและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ได้กำหนดแนวทางการสื่อสารแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Culture) นอกเหนือจากการดำเนินงานตามนโยบาย/บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับ ด้วยการจัดทำแผนดำเนินงานสื่อสารและให้คำปรึกษาเพื่อเป็นช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับพนักงาน

5.1 การสื่อสารภายใน

พนักงานถือเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญอาจได้รับผลกระทบจากการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ดังนั้น บริษัท จึงมีช่องทางและกลไกรับเรื่องร้องเรียน ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางและข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องสิทธิมนุษยชนให้พนักงานในองค์กรรับทราบ

5.2 การสื่อสารภายนอก

บริษัทได้ประกาศเจตนารมณ์ความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความใส่ใจต่อสิทธิมนุษยชนผ่านนโยบายสิทธิมนุษยชน และประกาศลงบนเว็บไซต์ของบริษัท และได้มีช่องทางสำหรับสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่หลากหลาย สะดวกและเหมาะสมในแต่ละกลุ่มเพื่อทำให้เกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และข้อร้องเรียนที่สะดวกและรวดเร็ว ทำให้สามารถจัดการแก้ไข ตอบสนองความต้องการของผู้ได้รับผลกระทบหรือบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงบริษัทได้รายงานผลการประเมินความเสี่ยงด้านมนุษยชน มาตรการบรรเทาผลกระทบ ตลอดจนการดำเนินงาน และการจัดการข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นในแต่ละปี และได้เผยแพร่รายงานความยั่งยืนของบริษัท

6. การเยียวยาผลกระทบ (Remediate Adverse Impacts)

บริษัทกำหนดให้มีช่องทางสำหรับให้มีส่วนได้เสียร้องเรียนและกระบวนการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท โดยมีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ดังนี้

1. ส่งจดหมายทางไปรษณีย์

ประธานกรรมการตรวจสอบ

เลขที่ 140/9 อาคารไอทีเอฟ ทาวเวอร์ ชั้น 9 ถนนสีลม แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

2. ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์มาที่ Email: Hr@interpharma.co.th
3. ทางเว็บไซต์: <https://investor.interpharma.co.th/th/information-inquiry/ir-contact>
4. โทรศัพท์: 02 634 0225

กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

เมื่อบริษัทได้รับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส กรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิด้านมนุษยชนขึ้น ผู้รับข้อร้องเรียนจะต้องดำเนินการและสรุปผลเบื้องต้น และนำเสนอเรื่องร้องเรียนต่อตัวแทนของฝ่ายบริหารเพื่อพิจารณาถึงความเดือดร้อนเสียหายที่เกิดขึ้น และกำหนดมาตรการในการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนเพื่อจัดให้มีการเยียวยาและบรรเทาความเสียหายให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งการเยียวยาและบรรเทาความเสียหาย มีทั้งการชดเชยทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน พร้อมทั้งให้มีการติดตามและแจ้งผลการดำเนินการแก้ไขและเยียวยาแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบต่อผู้บริหารสูงสุด รวมถึงกำหนดมาตรการป้องกันการเกิดเหตุซ้ำในอนาคต

ทั้งนี้ บริษัทจะดำเนินการตามกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีมาตรการในการลงโทษ รวมถึงการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรมตามที่กำหนดไว้ในนโยบายการรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน (Whistle Blower Policy) ของบริษัท