



SYMPHONY

SYMPHONY COMMUNICATION
PUBLIC COMPANY LIMITED

123 Sun Towers Building B, 35th-36th Fl.,
Vibhavadee Rangsit Road, Chomphon,
Chatuchak, Bangkok 10900 Thailand



www.symphony.net.th



Tel. 66 (0) 2101 1111



symphony communication



@symphonycomm

บริษัท ซิมโฟนี คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)

123 ชั้นทาวเวอร์ส อาคารบี ชั้น 35-36
ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร เขตจตุจักร
กรุงเทพฯ 10900



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ซิมโฟนี คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)

(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

(อนุมัติโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2568 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2568
และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป)

Excellent Experience

WE FAST
YOU **FIRST**

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

1. ความสำคัญ

บริษัท ซิมโฟนี คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “**บริษัทฯ**”) มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเคารพและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นหลักการพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ บริษัทฯ เชื่อมั่นว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมา มีอิสระและความเสมอภาคในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสมควรได้รับสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออก ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากเงื่อนไขหรือข้ออ้างใด ๆ อันเนื่องมาจากความแตกต่าง

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐาน และหลักการสิทธิมนุษยชนสากลที่สำคัญ อาทิ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดีของภาคธุรกิจ เพื่อแสดงถึงเจตนารมณ์และคำมั่นของบริษัทฯ ในการยึดถือ ปฏิบัติ ส่งเสริม และสนับสนุนการเคารพและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทฯ บริษัทฯ ย่อย และกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจควบคุมการบริหารจัดการ

2. วัตถุประสงค์

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำกับดูแล บริหารจัดการ และดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ บริษัทฯ ย่อย และกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจควบคุมการบริหารจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม เคารพ และคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ตลอดจนป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

3. ขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของบริษัทฯ บริษัทฯ ย่อย และกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจในการควบคุมการบริหารจัดการ ตลอดจนคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่มูลค่าทั้งหมด และให้ใช้บังคับกับบุคลากรของบริษัทฯ บริษัทฯ ย่อย รวมถึงบุคลากรของกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจในการควบคุมการบริหารจัดการด้วยเช่นกัน

4. คำนิยาม

สิทธิมนุษยชน	หมายถึง	ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่มีโดยธรรมชาติและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดของมนุษย์ทุกคนและความเสมอภาคที่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ เพศสภาพ เพศวิถี สีดวง ภาษာ เผ่าพันธุ์ หรือ
--------------	---------	---

สถานะอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศและตาม
สนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ รวมถึง
สิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพการพ้นจากการเป็นทาสและ
การทรมาน การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรวมกลุ่ม
กัน สิทธิในการศึกษา สิทธิในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทน ที่
เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อความเป็นอยู่สำหรับตนเองอย่าง
เป็นธรรม และอื่น ๆ

บุคลากร	หมายถึง	กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ รวมถึงที่ปรึกษา ผู้แทน ผู้รับมอบอำนาจ คนงาน หรือบุคคลอื่นใดที่ทำงานแทน หรือดำเนินการใด ๆ ในนามบริษัทฯ
บริษัทย่อย	หมายถึง	บริษัทที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้ (ก) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่บริษัทฯ เป็นเจ้าของ หรือถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงในบริษัทหรือนิติบุคคลนั้นเกิน กว่าร้อยละ 50 ไม่ว่าจะถือหุ้นเองโดยตรงหรือถือหุ้นโดย อ้อม หรือ (ข) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่บริษัทฯ มีอำนาจ ควบคุมในเรื่องการกำหนดนโยบายทางการเงินและการ ดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์จากกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทหรือนิติบุคคลนั้น
ผู้มีส่วนได้เสีย	หมายถึง	บุคคล กลุ่มบุคคล หรือนิติบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการ ดำเนินธุรกิจโดยตรงหรือทางอ้อม หรือมีผลประโยชน์ใด ๆ กับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย หรือมีอิทธิพล ต่อบุคคลหรือกิจการใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบกับการ ดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย ทั้งนี้ ผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า พันธมิตรทาง ธุรกิจ ผู้ถือหุ้น นักลงทุน เจ้าหนี้ คู่แข่งทางการค้า หน่วยงาน ภาครัฐ หน่วยงานกำกับดูแล ตลอดจนชุมชนและสังคมโดยรวม
คู่ค้า	หมายถึง	ผู้จัดหาหรือผู้จำหน่ายสินค้าและบริการให้กับบริษัทฯ รวมถึง ที่ปรึกษาทางวิชาชีพ ผู้ออกแบบ ผู้รับจ้าง ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ให้บริการ ผู้ให้เช่าหรือผู้ให้เช่าซื้อ
พันธมิตรทางธุรกิจ	หมายถึง	องค์กรธุรกิจหรือนิติบุคคลที่ร่วมทำงานกับบริษัทฯ โดยใช้ จุดแข็งด้านทรัพยากร ความเชี่ยวชาญ หรือฐานลูกค้าของแต่ละ ฝ่ายเพื่อบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจร่วมกัน เช่น พัฒนาสินค้า

		และบริการ สร้างนวัตกรรม เพิ่มยอดขาย ลดความเสี่ยงและต้นทุน ขยายตลาด เพิ่มขีดความสามารถ หรือสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
กลุ่มเปราะบาง	หมายถึง	บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่น ๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น เด็ก สตรี สตรีตั้งครรภ์ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ชนพื้นเมือง ชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) แรงงานที่ว่างจ้างผ่านบุคคลที่สาม แรงงานของคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจ และชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น
ห่วงโซ่คุณค่า	หมายถึง	กระบวนการและกิจกรรมทั้งหมดที่องค์กรดำเนินการเพื่อสร้างและส่งมอบสินค้าหรือบริการไปยังลูกค้าหรือผู้บริโภค ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบ การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การขายและการตลาด การให้บริการหลังการขาย ตลอดจนการจัดการเมื่อสิ้นสุดอายุการใช้งาน ทั้งนี้ ในแต่ละขั้นตอนของห่วงโซ่คุณค่าจะมีส่วนช่วยเพิ่มมูลค่าให้แก่สินค้าหรือบริการ และช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน
การเลือกปฏิบัติ	หมายถึง	การปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มคนอย่างไม่เท่าเทียม ไม่เป็นธรรม และมีอคติ โดยมีเหตุผลจากลักษณะส่วนบุคคลที่กฎหมายคุ้มครอง เช่น เชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความพิการ อายุ รสนิยมทางเพศ หรือชาติพันธุ์ ซึ่งเป็นการจำกัดโอกาส สิทธิประโยชน์ หรือปฏิบัติในทางที่เลวร้ายกว่าคนกลุ่มอื่น ทั้งที่สถานการณ์หรือความสามารถไม่แตกต่างกัน
การล่วงละเมิด	หมายถึง	พฤติกรรมที่ใช้อำนาจและการควบคุมผู้อื่นโดยไม่ได้รับความยินยอม โดยมีเป้าหมายเพื่อทำให้อีกฝ่ายรู้สึกไร้ค่า ถูกคุกคาม หรือละเมิดศักดิ์ศรี ซึ่งมีหลายรูปแบบ ได้แก่ • การล่วงละเมิดทางกาย เช่น การทำร้ายร่างกาย • การล่วงละเมิดทางวาจา เช่น การใช้คำพูดดูหมิ่น ข่มขู่ ประณาม ว่าร้าย ทำให้ขายหน้าต่อสาธารณะ หรือบิดเบือนความจริงเพื่อควบคุม • การล่วงละเมิดทางจิตใจและอารมณ์ เช่น การทำให้กลัวหรือแยกตัวจากสังคม การขัดขวางการทำงาน

- การล่วงละเมิดทางเพศ เช่น การกระทำทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ทางวาจา การสัมผัสร่างกาย การลวนลาม หรือการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์โดยไม่มีความยินยอม
- การล่วงละเมิดทางการเงิน เช่น การจำกัดหรือเอาเปรียบทรัพยากรทางการเงินเพื่อควบคุมผู้อื่น
- การกลั่นแกล้ง และการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว
- การละเลย เช่น การไม่ดูแลขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร ที่พัก ยา รักษาโรค การให้การรักษาพยาบาล

การคุกคาม	หมายถึง	การแสดงอำนาจด้วยกิริยาหรือวาจาเพื่อข่มขู่ กดขี่ หรือ ทำให้ผู้อื่นหวาดกลัว ซึ่งมักเป็นการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ซ้ำๆ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย โดยมีเป้าหมายทำให้อีกฝ่ายรู้สึกอับอาย ไม่สบายใจ หรือตกอยู่ในอันตราย
การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)	หมายถึง	กระบวนการในการระบุ, ป้องกัน บรรเทา และจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมการดำเนินงานหรือห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ

5. แนวทางปฏิบัติ

- 5.1 บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเคารพและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายภายในประเทศ ตลอดจนกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด
- 5.2 บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ รอบคอบและระมัดระวัง เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งหลีกเลี่ยงการกระทำหรือการดำเนินการใด ๆ ที่อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน
- 5.3 บริษัทฯ ไม่สนับสนุนกิจกรรมหรือการดำเนินธุรกิจใด ๆ ที่ละเมิดหรืออาจเข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชน และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลใดที่มีการละเมิดหรือก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ
- 5.4 บริษัทฯ ต่อดำเนินการคำนึงถึงในทุกรูปแบบ และไม่เข้าไปเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่ยอมรับการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ตามกฎหมาย แรงงานจากนักโทษ แรงงานทาส แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่ผิดกฎหมายไม่ว่ารูปแบบใด
- 5.5 บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเคารพและการคุ้มครองสิทธิของเด็กในทุกมิติ นอกเหนือจากการห้ามใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ตามกฎหมาย โดยบริษัทฯ ส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิของเด็กตามหลักการ Children's Rights and Business

Principles (CRBP) ครอบคลุมการปกป้องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย และการไม่แสวงหาประโยชน์หรือกระทำการใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อเด็ก ทั้งในกระบวนการดำเนินธุรกิจ กิจกรรมทางการตลาด หรือกิจกรรมด้านสังคมที่บริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้อง

- 5.6 บริษัทฯ เคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม และปฏิบัติต่อทุกคนและทุกกลุ่มด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติไม่ว่าด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทางกาย จิตใจ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ภาษา สีผิว อายุ เพศสภาพ เพศวิถี ระดับการศึกษา ความพิการ สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ การแสดงออกทางการเมือง หรือเหตุอื่นใด ทั้งนี้ บริษัทฯ ห้ามการกระทำใด ๆ ที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิด การคุกคาม การข่มขู่ หรือการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ และได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มไว้อย่างเหมาะสม ดังนี้

พนักงาน

- บริษัทฯ รักษาไว้ซึ่งสภาพการจ้างงานและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยกำหนดเงื่อนไขและชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมภายในองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้พิการเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ
- บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะด้วยเหตุแห่งเพศสภาพหรืออายุ ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำ และจัดให้มีวันหยุดและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต โดยคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพ
- บริษัทฯ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ครอบคลุมทั้งบุคลากรและทรัพย์สิน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ควบคู่กับการส่งเสริมสุขภาวะขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความสุขระหว่างชีวิตและการทำงาน
- บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อสิทธิที่เท่าเทียมกันของสตรีตามอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: CEDAW) โดยไม่มอบหมายงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของพนักงานสตรีตามที่กฎหมายกำหนด และจัดให้พนักงานสตรีที่ตั้งครรภ์ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและการตั้งครรภ์ พร้อมทั้งจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมแก่พนักงานสตรีที่ตั้งครรภ์หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตร ทั้งนี้ บริษัทฯ จะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ของพนักงานสตรีอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์

- บริษัทฯ เคารพสิทธิและเสรีภาพของบุคลากรในการตัดสินใจเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ตามความสมัครใจ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออกในกรอบที่ไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน กฎหมาย และศีลธรรมอันดี และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่องานลักษณะหรือการดำเนินงานของบริษัทฯ
- บริษัทฯ เคารพสิทธิของพนักงานในการจัดตั้ง เข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมสมาคม สหภาพแรงงาน หรือองค์กรใด ๆ รวมถึงสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรองและการส่งเสริมผลประโยชน์ร่วมกันโดยเสรี โดยปราศจากการลงโทษ การข่มขู่ การคุกคาม หรือการเลิกจ้าง ตลอดจนเคารพสิทธิและเสรีภาพในการเลือกผู้แทนเพื่อเข้าร่วมกระบวนการเจรจาต่อรองอย่างอิสระ

คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ

- บริษัทฯ มุ่งหวังให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส เคารพสิทธิมนุษยชน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ปฏิบัติตามหลักการและแนวทางที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัทฯ
- บริษัทฯ ปฏิบัติต่อคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม โดยจัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เพื่อส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม หลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติ และเคารพสิทธิในความเป็นส่วนตัวและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ
- บริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจโดยคำนึงถึงปัจจัยด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิแรงงาน สิทธิเด็ก และสิทธิชุมชน เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การพิจารณา เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน

ลูกค้า

- บริษัทฯ มุ่งมั่นในการพัฒนาและส่งเสริมสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ภายใต้ราคาและเงื่อนไขที่เป็นธรรม เพื่อสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า
- บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเคารพและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า โดยจัดให้มีนโยบายและมาตรการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และปฏิบัติตามลูกค้าทุกรายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเท่าเทียมกัน

ชุมชนและสังคม

- บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเป็นเพื่อนบ้านที่ดีของชุมชนโดยรอบ และเป็นพันธมิตรที่น่าเชื่อถือของสังคม โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของชุมชนที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการดำเนินงานของบริษัทฯ

- บริษัทฯ ยอมรับ เคารพ และส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนมรดกทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นสืบทอดดั้งเดิมของชุมชน
- บริษัทฯ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ ควบคู่กับการสนับสนุนและดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

สิ่งแวดล้อม

- บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดูแลรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตลอดจนป้องกันและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ โดยดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่ดีที่เกี่ยวข้อง
 - บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมแก่บุคลากรทุกระดับ พร้อมทั้งสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่ผู้มีส่วนได้เสีย และเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างโปร่งใสผ่านช่องทางที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- 5.7 บริษัทฯ เคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ ดูแลและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเคร่งครัด โดยถือเป็นข้อมูลที่ เป็นความลับ และไม่เปิดเผย ส่งต่อ โอนย้าย หรือเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล รวมทั้งดำเนินการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศอย่างเหมาะสม และปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- 5.8 บริษัทฯ กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรับทราบ ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย มาตรการ และระเบียบปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่กำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานภายใต้การบังคับบัญชามีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง
- 5.9 บุคลากรต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับหรือกระทำการใด ๆ ที่เข้าข่ายเป็นการละเมิด การคุกคาม การข่มขู่ หรือการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ ทั้งนี้ รวมถึงการล้อเลียน การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคลในลักษณะที่ไม่เหมาะสม การกีดกันทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ การกระทำอนาจาร การครอบครองหรือเผยแพร่สื่อลามกอนาจาร ตลอดจนการแสดงออกที่ไม่เหมาะสมหรือก่อให้เกิดความอับอายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความปลอดภัยของบุคคล
- 5.10 บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน และต้องไม่เพิกเฉยหรือปล่อยปละละเลยเมื่อพบ

เห็นการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีหน้าที่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ รวมถึงให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถาม ให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบโดยทันที

- 5.11 บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางที่เหมาะสมและปลอดภัยสำหรับบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียในการร้องเรียนหรือรายงานเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ บริษัทย่อย หรือกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจในการควบคุมการบริหารจัดการ หรือการกระทำใด ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน กฎหมาย ข้อบังคับ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการด้วยความเป็นความลับ ผ่านช่องทางการร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแสที่บริษัทฯ กำหนดไว้ เช่น การส่งอีเมลถึงคณะกรรมการตรวจสอบที่ ac@symphony.net.th

นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบและสืบสวนข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส พร้อมทั้งให้ความคุ้มครองแก่ผู้ร้องเรียนหรือผู้รายงาน โดยไม่เปิดเผยตัวตน และเก็บรักษาข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นความลับ รวมทั้งยังจัดให้มีกระบวนการเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และทันทั่วถึง

- 5.12 บริษัทฯ พัฒนาและดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA) รวมถึงกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ให้ครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ บริษัทย่อย หรือกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจในการควบคุมการบริหารจัดการ และตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อระบุความเสี่ยง ประเมินผลกระทบ กำหนดมาตรการควบคุม ป้องกัน แก้ไข และลดผลกระทบ ตลอดจนกำหนดแนวทางการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม

- 5.13 บริษัทฯ จัดให้มีการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ บริษัทย่อย หรือกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจในการควบคุมการบริหารจัดการ โดยให้ความสำคัญกับกรณีที่มีระดับความเสี่ยงและความรุนแรงของผลกระทบสูงเป็นลำดับแรก รวมถึงกรณีที่หากไม่ได้รับการเยียวยาอย่างทันทั่วถึงอาจไม่สามารถแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบได้ในภายหลัง จากนั้นจึงพิจารณาการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบในกลุ่มอื่น ๆ ตามลำดับ ทั้งนี้ การเยียวยาจะพิจารณาจากลำดับความสำคัญและระดับความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นหลัก

- 5.14 บริษัทฯ จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินประสิทธิผลและความเหมาะสมของมาตรการป้องกัน ควบคุม และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

- 5.15 บริษัทฯ ดำเนินการรายงานและเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างโปร่งใส โดยเป็นส่วนหนึ่งของการรายงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในรูปแบบแสดง

รายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) และผ่านเว็บไซต์ของ บริษัทฯ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

- 5.16 บริษัทฯ มุ่งมั่นในการสร้างและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยให้ความสำคัญกับการเฝ้าระวังและไม่เพิกเฉยต่อการกระทำใด ๆ ที่เข้าข่ายเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งดำเนินการสื่อสาร เผยแพร่ และให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากร รวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในห่วงโซ่คุณค่ายึดถือและปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย หลักการ และมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด

6. การฝ่าฝืนนโยบายและบทลงโทษ

บริษัทฯ จะดำเนินการทางวินัยตามระเบียบของบริษัทฯ ต่อบุคลากรที่กระทำความผิดหรือฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่เพิกเฉยต่อการกระทำความผิด หรือทราบถึงการกระทำดังกล่าวแต่ไม่ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง โดยบทลงโทษอาจมีตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจา การพักงาน การเลิกจ้าง และ/หรือการดำเนินคดีทางกฎหมาย หากการกระทำนั้นเข้าข่ายเป็นความผิดตามกฎหมาย ทั้งนี้ การอ้างว่าไม่ทราบถึงนโยบายฉบับนี้ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่อาจถือเป็นข้อยกเว้นในการไม่ปฏิบัติตามได้

ในกรณีที่คู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจไม่ปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาระงับหรือยกเลิกการทำธุรกรรม และ/หรือความร่วมมือทางธุรกิจกับคู่ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจดังกล่าวตามความเหมาะสม

7. นโยบายและระเบียบปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้อง

บุคลากรของบริษัทฯ ควรศึกษาและทำความเข้าใจนโยบายนี้ ร่วมกับนโยบายและระเบียบปฏิบัติอื่นของบริษัทฯ ดังนี้

- นโยบายการกำกับดูแลกิจการ
- จรรยาบรรณธุรกิจ
- นโยบายการพัฒนาย่างยั่งยืน
- นโยบายการบริหารทุนมนุษย์
- นโยบายความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง
- จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ

8. การสื่อสารและเผยแพร่นโยบาย

บริษัทฯ สื่อสารและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนข้อมูลทางกฎหมายและข้อควรระวังที่เกี่ยวข้องให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ผ่านการ ปฐมนิเทศ การบรรยาย การฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้สื่อสารและเผยแพร่นโยบาย มาตรการ และแนวปฏิบัติดังกล่าวไปยังคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ รวมถึงสาธารณชน ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมความตระหนักรู้ ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล

9. การทบทวนและปรับปรุงนโยบาย

บริษัทฯ จัดให้มีการติดตาม ประเมินผล และทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงระบบการบริหารจัดการและแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีความจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหลักการและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและสังคม