

## นโยบายและแนวทางปฏิบัติ ด้านสังคมของโรงพยาบาล และบริษัทในเครือ ของ บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ ในฐานะบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และดำเนินธุรกิจด้านการดูแลสุขภาพ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และปฏิบัติตามหลักกำกับที่ดี ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานในมิติสังคม โดยให้โรงพยาบาลและบริษัทในเครือ ของบริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีการดำเนินงาน ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม สุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน การมุ่งใจและรักษาพนักงาน การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Engagement) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลและบริษัทในเครือ ของบริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีการดำเนินงานในด้านมิติสังคมอย่างครบถ้วนและยั่งยืน

เอกสารนี้มุ่งกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้พนักงาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าใจถึงความมุ่งมั่นของ บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ ในการดำเนินงานในมิติสังคม โดยถือเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานทุกกิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจ ไปสู่ความยั่งยืน โดยมีหลักในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

### **การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม**

**นโยบาย:** บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ เคารพในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของบุคคลทุกคน มุ่งมั่นสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ยึดมั่นในหลักการปฏิบัติที่เป็นธรรม และการจัดหาวัตถุดิบอย่างรับผิดชอบต่อ บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ ยึดมั่นในหลักการดังต่อไปนี้:

- **เคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน:** มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของทุกคน รวมถึงสิทธิในเสรีภาพ ความปลอดภัย ศักดิ์ศรี และความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสถานะอื่น ๆ
- **การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม:** มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ค่าจ้างที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี และโอกาสในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- **การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย:** มุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด รวมถึงพนักงาน คู่ค้า ชุมชน และองค์กรภาคประชาสังคม ในการระบุ ประเมิน และจัดการกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

### **แนวทางปฏิบัติ:**

- **ความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ:** ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความเคารพ และการมีส่วนร่วม โดยห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติ บนพื้นฐานลักษณะส่วนบุคคลใด ๆ ที่กฎหมายคุ้มครอง ปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสถานะอื่น ๆ โดยที่การสรรหาและการจ้างงานมีหลักเกณฑ์ ดังนี้
  - ประกาศรับสมัครงานชัดเจน โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ

- การคัดเลือกพนักงานจะต้องพิจารณาจากคุณสมบัติ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสถานะอื่น ๆ
- บริษัทฯ จะไม่เรียกร้องหรือยอมรับการใช้แรงงานเด็ก
- สัญญาการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน และเป็นธรรม
- สัญญาระบุค่าจ้าง สวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงานอื่น ๆ อย่างชัดเจน
- **สถานที่ทำงานที่เคารพ:** มีนโยบายห้ามการคุกคาม และรังแก จัดช่องทางการรายงานและแก้ไขปัญหาอย่างลับและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความปลอดภัยทั้งต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย โดยที่สภาพการทำงานมีหลักเกณฑ์ ดังนี้
  - สภาพการทำงานมีความปลอดภัย
  - บริษัทฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยในการทำงาน
  - บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ
- **การปฏิบัติที่เป็นธรรม:** ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น เกี่ยวกับค่าจ้าง เวลาทำงาน แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ โดยค่าจ้างและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนา มีหลักเกณฑ์ ดังนี้
  - บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและตรงเวลาตามกฎหมาย
  - บริษัทฯ จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ เบี้ยเลี้ยง และวันหยุดพักผ่อน
  - บริษัทฯ พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความสามารถ และคุณสมบัติ
  - บริษัทฯ จัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาพนักงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะ
- **กระบวนการร้องเรียนที่เป็นระบบ:** เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น หรือร้องเรียนเกี่ยวกับปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้องในองค์กร รวมถึงให้การคุ้มครองพนักงานที่รายงานเรื่องดังกล่าว โดยมีหลักเกณฑ์ในการสื่อสาร ดังนี้
  - บริษัทฯ เปิดช่องทางการสื่อสารระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร เพื่อให้พนักงานสามารถรายงานกรณีการละเมิดนโยบายหรือข้อกังวลอื่น ๆ ได้อย่างปลอดภัย
- **ความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่อุปทาน:** ร่วมมือกับผู้จำหน่าย เพื่อรักษามาตรฐานสิทธิมนุษยชน ภายในห่วงโซ่อุปทานของเรา ดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบคอบ เพื่อระบุและแก้ไขความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
- **การตรวจสอบ:** บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบภายในเป็นประจำเพื่อประเมินการปฏิบัติตามนโยบายนี้

### ความปลอดภัย

**นโยบาย:** บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ มุ่งมั่นที่จะสร้างสรรคสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ สำหรับพนักงาน ผู้ป่วย ผู้มาเยี่ยม และผู้รับเหมาทุกคน โดยเชื่อว่าอุบัติเหตุและการบาดเจ็บสามารถป้องกันได้

### **แนวทางปฏิบัติ:**

- **การระบุและควบคุมอันตราย:** ประเมินความเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ดำเนินการป้องกันหรือควบคุมอันตราย โดยยึดหลักลำดับขั้นของการควบคุม (การกำจัด การทดแทน การใช้หลักวิศวกรรม การบริหารจัดการ และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล)

- กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด ด้านความปลอดภัย: มีมาตรการในเชิงรุกในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อลดและควบคุมความเสี่ยงในทุกกระบวนการทำงาน
- ระบุผู้รับผิดชอบงานดูแลด้านความปลอดภัย: จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม หรือมีหน่วยงานความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ตามกฎหมาย
- การฝึกอบรมและสื่อสารด้านความปลอดภัย: จัดฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างครอบคลุม สำหรับพนักงานทุกคน สื่อสารขั้นตอนปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และความคาดหวังด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจน
- การติดตามผลดำเนินงาน: กำกับดูแลให้มีการนำไปถ่ายทอด ให้มีการปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น อุบัติการณ์ต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นศูนย์ และกำกับให้มีการรายงานผลตัวชี้วัด อย่างสม่ำเสมอ
- การสอบสวนและป้องกันอุบัติการณ์: สืบสวนอุบัติเหตุ และเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์อย่างละเอียด เพื่อระบุสาเหตุ และป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ โดยให้มีระบบการรายงาน เมื่อเกิดเหตุการณ์ อุบัติการณ์ หรือเกือบเกิดอุบัติเหตุ (near miss) ให้ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้องทราบถึงข้อเท็จจริง สาเหตุที่แท้จริงของการเกิดอุบัติการณ์ เพื่อนำไปสู่มาตรการแก้ไข ป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ
- การเตรียมพร้อมรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน: จัดทำและฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงแผนสำหรับกรณีไฟไหม้ เหตุการณ์ทางการแพทย์ และภัยพิบัติ

#### อาชีวอนามัย

นโยบาย: บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ มุ่งป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพ ของพนักงาน โดยยึดถือว่าสุขภาพ เป็นพื้นฐานสำคัญ ต่อความเป็นอยู่ที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงาน

#### แนวทางปฏิบัติ:

- การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ: ระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพที่อาจเกิดขึ้น จากการทำงาน ซึ่งรวมถึงอันตรายทางชีวภาพ สารเคมี กายภาพ และสรีรศาสตร์
- มาตรการป้องกัน: ดำเนินการควบคุมความเสี่ยงด้านสุขภาพ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสม
- การเฝ้าระวังสุขภาพ: ดำเนินการตรวจสุขภาพ และติดตามผล ตามที่กฎหมายกำหนด หรือความจำเป็นในการป้องกันโรค
- การศึกษาและการฝึกอบรม: ให้การศึกษาแก่พนักงาน เกี่ยวกับอันตรายด้านสุขภาพจากการทำงาน วิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย จัดให้มีการอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ให้กับพนักงานและผู้รับเหมาช่วงต้องผ่านการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตั้งแต่วันแรกที่เริ่ม ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลเพื่อให้พนักงานและผู้รับเหมาทราบระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ตามลักษณะงานที่กฎหมายกำหนด
- จัดทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติงาน: จัดทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และระเบียบรองรับการตอบสนองในภาวะฉุกเฉิน การจัดทำอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น การจัดการสารเคมี การป้องกันการติดเชื้อจากการทำงาน การจัดการขยะและวัตถุอันตราย แผนอัคคีภัย แผนน้ำท่วม แผนการป้องกันการติดเชื้อจากการก่อสร้าง เป็นต้น

## การพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน การจูงใจและรักษาพนักงาน

**นโยบาย:** บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ ยึดมั่นในหลักการดังต่อไปนี้:

- การพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่เสมอ โดยให้โอกาสในการเรียนรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาทักษะ
- การจูงใจพนักงาน: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะจูงใจพนักงานด้วยระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แข่งขันได้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และโอกาสในการเติบโตในสายงาน
- การรักษาพนักงาน: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้กับองค์กร โดยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของพนักงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน

**แนวทางปฏิบัติ:**

- **การพัฒนาศักยภาพพนักงาน**
  - บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานเข้าศึกษาต่อหรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติม
  - บริษัทฯ จัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างหลากหลายที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความต้องการของบริษัทฯ
- **การจูงใจพนักงาน**
  - บริษัทฯ ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แข่งขันได้
  - บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับผลงานและความสำเร็จของพนักงานอย่างจริงจัง
  - บริษัทฯ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเอื้ออำนวยในการเติบโต
- **การรักษาพนักงาน**
  - บริษัทฯ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานเป็นประจำ
  - บริษัทฯ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีม
  - บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
  - บริษัทฯ ให้การยอมรับและชื่นชมผลงานของพนักงาน
- **การติดตามผล**
  - ฝ่ายบริหารจะดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานของนโยบายนี้อย่างสม่ำเสมอ โดยผลการติดตามผลจะถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น วิธีการติดตามผลอาจรวมถึง:
    - การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน
    - การประเมินผลการฝึกอบรม
    - อัตราการลาออกของพนักงาน
    - ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน

## การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Engagement)

นโยบาย: บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ ยึดมั่นในหลักการดังต่อไปนี้:

- การมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างจริงจัง: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างจริงจัง โดยเข้าใจความต้องการและปัญหาของชุมชน และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน
- การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด รวมถึงพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และองค์กรภาคประชาสังคม ในการระบุ ประเมิน และจัดการกับความเสียงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
- การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด โดยยึดมั่นในหลักความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อ

### แนวทางปฏิบัติ:

- **การระบุผู้มีส่วนได้เสีย:** บริษัทฯ ระบุผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ผู้มีส่วนได้เสียอาจรวมถึงพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน องค์กรภาคประชาสังคม และหน่วยงานภาครัฐ
- **การประเมินความเสียงและโอกาส:** บริษัทฯ ประเมินความเสียงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม ความเสียงอาจรวมถึงความไม่พอใจของชุมชน ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และความเสียงด้านชื่อเสียง โอกาสอาจรวมถึง การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร การเข้าถึงทรัพยากรใหม่ ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน
- **การมีส่วนร่วมกับชุมชน:** บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมีส่วนร่วมกับชุมชน กิจกรรมอาจรวมถึง:
  - การสนับสนุนโครงการสาธารณประโยชน์
  - การจัดกิจกรรมจิตอาสา
  - การให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ชุมชน
  - การสนับสนุนด้านสาธารณสุขให้แก่หน่วยงานในชุมชน
- **การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย:** บริษัทฯ เปิดช่องทางการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด โดยพิจารณาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของบริษัท ช่องทางการสื่อสารอาจรวมถึง:
  - การประชุมหารือ
  - การสำรวจความคิดเห็น
  - เว็บไซต์ของบริษัท
  - ช่องทางโซเชียลมีเดีย
  - สายด่วนร้องเรียน
- **การติดตามผล:** บริษัทฯ ติดตามผลการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย โดยผลการติดตามผลจะถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงแนวปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นวิธีการติดตามผลอาจรวมถึง:
  - การประเมินผลของโครงการต่าง ๆ
  - การวัดความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย

- การติดตามข่าวสารและประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน

**บทสรุป**

นโยบายและแนวทางปฏิบัติเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการบูรณาการเข้ากับนโยบายองค์กรและระบบการจัดการโดยรวมของ บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ และการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรม และความต้องการภายในที่เปลี่ยนแปลงไป

ประกาศ ณ วันที่: 15 พฤษภาคม 2567

โดย:



นายแพทย์ธนธิป ศุภประดิษฐ์

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)