



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
(Human Rights Policy)
ของ
บริษัท อมารินท์ คอร์पोเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)
และกลุ่มบริษัทฯ

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 เป็นต้นไป

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อย (รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท”) ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักการกำกับดูแลกิจการ และจริยธรรมธุรกิจของบริษัทในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน บริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักสากลอย่างเคร่งครัด โดยได้ปฏิบัติตามข้อตกลง อันได้แก่ หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) รวมถึงมุ่งมั่นในการดำเนินการตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ และนโยบายว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนต่างๆ ที่บริษัทประกาศใช้ เช่น นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและต่อต้านการล่วงละเมิด เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

1. วัตถุประสงค์

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล โดยปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ยึดหลักการเคารพในสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของกลุ่มบริษัทและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain)

2. ขอบเขตและการบังคับใช้

นโยบายนี้บังคับใช้สำหรับทุกกิจกรรมของกลุ่มบริษัทที่บริษัทมีอำนาจในการบริหาร เช่น กิจการของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม และคู่ค้า โดยมุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ค้าของกลุ่มบริษัทและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ สนับสนุนและปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้ และบังคับใช้กับผู้ที่ทำงานในนามของบริษัท และกลุ่มบริษัท ได้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานประจำ รวมทั้งใช้บังคับกับสัญญาจ้าง พนักงานฝึกหัด นักศึกษาฝึกงาน ที่ปรึกษา ผู้รับเหมา ตัวแทนของบริษัท และผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย

3. นิยามศัพท์ที่ใช้กับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความว่า สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของ

แต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ สิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรวมกลุ่มกัน สิทธิในการทำงาน การศึกษา และอื่นๆ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิต่างๆ เหล่านี้โดยเท่าเทียมไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

4. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนถึงสังคมและชุมชน ตามกฎหมายของแต่ละประเทศและตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ โดยรวมถึง

- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
- การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่ คู่ค้าในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้

5. แนวทางปฏิบัติ

- (1) ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศ ต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีดวง การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด
- (2) ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมในเรื่องการจ้างงาน ค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ การพัฒนาและอบรม การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การกำหนดวินัยและการลงโทษ การเลิกจ้าง โดยอยู่บนพื้นฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ตลอดจนถึงจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้ความเคารพ และตระหนักถึงศักดิ์ศรีของบุคคล โดยดูแลมิให้มีการข่มขู่ คุกคาม ล่วงละเมิด การใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับทุกกรณี
- (3) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน รวมถึงตารางการทำงานประจำวันและประจำสัปดาห์ที่เหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องเพื่อ

- ความปลอดภัย บริษัทยังมุ่งเน้นในการรักษาสภาพการทำงานที่ดี โดยการลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และในสถานการณ์โรคระบาด พนักงานจะได้รับอุปกรณ์ป้องกัน การดูแลเรื่องการฉีดวัคซีนและลดปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ด้านสุขภาพ
- (4) เคารพสิทธิและให้ความสำคัญในการรักษาความเป็นส่วนตัวของลูกค้า โดยจัดให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลลูกค้าอย่างปลอดภัยและมีมาตรการรักษาความลับของลูกค้า ไม่นำข้อมูลไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกค้าหรือโดยมิชอบ
 - (5) สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่คู่ค้าในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ ผู้รับเหมา ตลอดจนพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้
 - (6) สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัท และต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่างๆ ที่กำหนดไว้
 - (7) ให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัท โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดไว้ใน Whistleblower Protection Policy
 - (8) ดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence Process) เพื่อรวบรวมระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน จัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วย
 - (9) มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้
 - (10) ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำผิดจริยธรรมธุรกิจ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่กำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

6. การรายงานการละเมิด

บริษัทสนับสนุนให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกคน รายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่าในรูปแบบใดๆ เพื่อให้บริษัททราบผ่านช่องทางต่างๆ โดยส่งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสโดยผ่านช่องทางดังนี้

- **ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ**

- ไปรษณีย์ : ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

378 ถนนชัยพฤกษ์ แขวงตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170

- อีเมล : ac@amarin.co.th

- โทรศัพท์ : 0-2422-9999 ต่อ 4676 (ในวันและเวลาทำการของบริษัท)

- **คณะกรรมการกำกับดูแลบรรษัทภิบาล**

- ไปรษณีย์ : คณะกรรมการกำกับดูแลบรรษัทภิบาล

บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

378 ถนนชัยพฤกษ์ แขวงตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170

- อีเมล : id@amarin.co.th

- โทรศัพท์ : 0-2422-9999 ต่อ 4671 (ในวันและเวลาทำการของบริษัท)

- **เลขานุการบริษัท**

- ไปรษณีย์ : สำนักกฎหมายและกำกับดูแลการปฏิบัติงาน (เลขานุการบริษัท)

บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

378 ถนนชัยพฤกษ์ แขวงตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170

- อีเมล : secretary@amarin.co.th

- โทรศัพท์ : 0-2422-9999 ต่อ 4100 (ในวันและเวลาทำการของบริษัท)

- **เว็บไซต์ของบริษัท: www.amarin.co.th (การแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน / <https://amarin.co.th/e-petition>)**

ผู้แจ้งจะได้รับการคุ้มครองและปฏิบัติตามนโยบายแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส โดยบริษัทจะดำเนินการที่จำเป็นตามขั้นตอนการ มีการแก้ไขเยียวยาที่เหมาะสม เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน หากพนักงานผู้นั้นถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบุคคลที่สามหรือบุคคลภายนอก

7. การสื่อสารนโยบาย

กลุ่มบริษัทกำหนดให้มีการสื่อสารเป็นประจำทุกปี และหากมีกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเข้าใหม่ จะจัดให้มีการอบรมนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อให้รับทราบ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทกำหนดให้มีการเผยแพร่ไว้บน Intranet ของบริษัท และเว็บไซต์ของบริษัท (www.amarin.co.th)

8. การดำเนินการทางวินัย

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิดที่เป็นการกระทำผิดต่อหลักสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท จะต้องได้รับการพิจารณาโทษและดำเนินการทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ และจะต้องได้รับการพิจารณาโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

9. การทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงจัดให้มีการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เป็นประจำทุกปี และให้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติหากมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายนี้

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567 ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 เป็นต้นไป