



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อย (รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท”) ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมธุรกิจกฎหมาย และหลักสากล อันได้แก่ หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) รวมถึงมุ่งมั่นในการดำเนินการตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ และนโยบายว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนต่างๆ ที่กลุ่มบริษัทประกาศใช้

1. วัตถุประสงค์

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล โดยปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ยึดหลักการเคารพในสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของกลุ่มบริษัทและห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain)

2. ขอบเขตและการบังคับใช้

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

3. นิยามศัพท์ที่ใช้กับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความว่า สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สี่ผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ สิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การมีอิสระในการแสดง

ความคิดเห็นและรวมกลุ่มกัน สิทธิในการทำงาน การศึกษา และอื่นๆ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิต่างๆ เหล่านี้ โดยเท่าเทียมไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

4. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามหลักสากล กฎหมายของแต่ละประเทศ และสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ โดยรวมถึง

- (1) ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- (2) หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- (3) สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
- (4) การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุน
อื่นใดแก่ คู่ค้าในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) เพื่อให้
มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคน
ตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้
- (5) การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

5. แนวทางปฏิบัติ

- (1) ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติ
ต่อกันอย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศ
ต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม
ชนบทชนเมือง หรือเรื่องอื่นใด
- (2) ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมในเรื่องการจ้างงาน ค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ
การพัฒนาและอบรม การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การกำหนดวินัยและการลงโทษ การเลิกจ้าง
โดยอยู่บนพื้นฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า
บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ตลอดจนจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้ความเคารพ
และตระหนักถึงศักดิ์ศรีของบุคคล โดยดูแลให้มีการข่มขู่ คุกคาม ล่วงละเมิด การใช้แรงงานเด็ก
และแรงงานบังคับทุกกรณี
- (3) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน รวมถึง
ตารางการทำงานประจำวันและประจำสัปดาห์ที่เหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบ
ข้อบังคับด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องเพื่อ
ความปลอดภัย กลุ่มบริษัทยังมุ่งเน้นในการรักษาสภาพการทำงานที่ดี โดยการลดความเสี่ยงใน

- การเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ เพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน 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 หากมีข้อสงสัยหรือข้อขัดถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่างๆ ที่กำหนดไว้
- (7) ให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัท โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่กำหนดไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแส และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy and Whistleblower Protection)
- (8) ดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) ดังนี้
- ระบุประเด็นและผู้ที่ได้รับผลกระทบ
 - ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน
 - วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน
 - จัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน
 - ตรวจสอบติดตามผล
 - เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม กรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
 - สื่อสารผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
- (9) สร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้

- (10) ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำผิดจริยธรรมธุรกิจ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่กำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

6. การรายงานการละเมิด

บริษัทสนับสนุนให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกคน รายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่าในรูปแบบใดๆ เพื่อให้บริษัททราบผ่านช่องทางต่างๆ โดยส่งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสโดยผ่านช่องทางดังนี้

- **ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ**

- ไปรษณีย์ : ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท อมาริน 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 อมาริน 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 อมาริน 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. การดำเนินการทางวินัยและการเยียวยา

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิดที่เป็นการกระทำผิดต่อหลักสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท จะต้องได้รับการพิจารณาโทษและดำเนินการทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ และจะต้องได้รับการพิจารณาโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตามผู้ที่ได้รับผลกระทบ กลุ่มบริษัทจะจัดการให้เกิดการเยียวยาผลกระทบและความเสียหายอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม ทั้งในรูปแบบ ตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน โดยการเยียวยาจะดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. การทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยงจัดให้มีการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี และให้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติหากมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายนี้

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ในการประชุม คณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2568 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2569 เป็นต้นไป

ประวัติการแก้ไข

แก้ไขครั้งที่	ฝ่ายดำเนินการ	วันที่ทบทวน	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข
1	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	ณ การประชุม BOD ครั้งที่ 5/2566 วันที่ 8 ธันวาคม 2566	1 มกราคม 2567	1. (แก้ไข) หัวข้อที่ 2 ขอบเขตและการบังคับใช้ เดิม : นโยบายนี้ใช้สำหรับทุกกิจกรรมของกลุ่มบริษัทที่มีบริษัทแม่ภายใต้การบริหาร เช่น กิจการของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วมและคู่ค้า โดยมุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ค้าของกลุ่มบริษัทและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ สนับสนุนและปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้ ปรับเป็น : นโยบายนี้ใช้สำหรับทุกกิจกรรมของกลุ่มบริษัทที่มีบริษัทแม่ภายใต้การบริหาร เช่น กิจการของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม และคู่ค้า โดยมุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ค้าของกลุ่มบริษัทและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ สนับสนุนและปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้ และบังคับใช้กับผู้ที่ทำงานในนามของบริษัท และกลุ่มบริษัท ได้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานประจำหรือสัญญาจ้าง พนักงานฝึกหัด นักศึกษาฝึกงาน ที่ปรึกษา ผู้รับเหมา ตัวแทนของบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้อง 2. (เพิ่ม) หัวข้อที่ 5 ขอบเขตและการบังคับใช้ ข้อ 5.3 จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน รวมถึงตารางการทำงานประจำวัน และประจำสัปดาห์ที่เหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์โรคระบาด พนักงานจะได้รับอุปกรณ์ป้องกัน การดูแลเรื่องการฉีดวัคซีน และการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องเพื่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน บริษัทยังมุ่งเน้นในการรักษาสภาพการทำงานที่ดี โดยการลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ 3. (เพิ่ม) หัวข้อที่ 6 การรายงานการละเมิด โดยเพิ่มรายละเอียดช่องทางการติดต่อ (รายละเอียดตามที่ระบุในนโยบาย) 4. (เพิ่ม) หัวข้อที่ 7 การสื่อสารนโยบาย กลุ่มบริษัทกำหนดให้มีการสื่อสารเป็นประจำทุกปี และหากมีกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เข้าใหม่จะจัดให้มีการอบรมนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อให้ทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทกำหนดให้มีการเผยแพร่ไว้บน Intranet ของบริษัท และเว็บไซต์ของบริษัท (www.amarin.co.th)

แก้ไขครั้งที่	ฝ่ายดำเนินการ	วันที่ทบทวน	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข
				5. (เพิ่ม) หัวข้อที่ 8 การดำเนินการทางวินัย กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด ที่เป็นการกระทำผิดต่อหลักสิทธิมนุษยชน และจรรยาบรรณทาง ธุรกิจของบริษัท จะต้องได้รับการพิจารณาโทษ และดำเนินการ ทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ และจะต้องได้รับการ พิจารณาโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย
2	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	ณ การประชุม BOD ครั้งที่ 7/2567 วันที่ 6 ธันวาคม 2567	1 มกราคม 2568	ไม่มีการแก้ไข
3	ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน	ณ การประชุม BOD ครั้งที่ 5/2568 วันที่ 4 ธันวาคม 2568	1 มกราคม 2569	1. (แก้ไข) บทนำ <u>เดิม</u> : โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสีย ทุกกลุ่มตามหลักการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจของ บริษัทในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน บริษัทได้ปฏิบัติตาม กฎหมาย และหลักสากลอย่างเคร่งครัด โดยได้ปฏิบัติตาม ข้อตกลง อันได้แก่ หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะว่า ด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) รวมถึงมุ่งมั่นในการดำเนินการตาม จรรยาบรรณทางธุรกิจ และนโยบายว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน ต่างๆ ที่บริษัทประกาศใช้ เช่น นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและ ต่อต้านการล่วงละเมิด เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของกลุ่ม บริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน <u>ปรับเป็น</u> โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ เสียทุกกลุ่มตามหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ และ หลักสากล อันได้แก่ หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะว่า ด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการ ทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) รวมถึงมุ่งมั่นในการดำเนินการตาม จรรยาบรรณทางธุรกิจ และนโยบายว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชน

แก้ไขครั้งที่	ฝ่ายดำเนินการ	วันที่ทบทวน	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข
				ต่างๆ ที่กลุ่มบริษัทประกาศใช้ 2. (แก้ไข) หัวข้อที่ 2 ขอบเขต เดิม : นโยบายนี้บังคับใช้สำหรับทุกกิจกรรมของกลุ่มบริษัทที่บริษัทมีอำนาจในการบริหาร เช่น กิจการของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม และคู่ค้า โดยมุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ค้าของกลุ่มบริษัทและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ สนับสนุนและปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้ และบังคับใช้กับผู้ที่ทำงานในนามของบริษัท และกลุ่มบริษัท ได้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานประจำ รวมทั้งใช้บังคับกับสัญญาจ้าง พนักงานฝึกหัด นักศึกษาฝึกงาน ที่ปรึกษา ผู้รับเหมา ตัวแทนของบริษัท และผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย ปรับเปลี่ยน : นโยบายนี้บังคับใช้สำหรับทุกกิจกรรมของกลุ่มบริษัทที่บริษัทมีอำนาจในการบริหาร เช่น กิจการของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม และคู่ค้า โดยมุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ค้าของกลุ่มบริษัทและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ สนับสนุนและปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้ และบังคับใช้กับผู้ที่ทำงานในนามของบริษัท และกลุ่มบริษัท ได้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานประจำ รวมทั้งใช้บังคับกับสัญญาจ้าง พนักงานฝึกหัด ที่ปรึกษา ผู้รับเหมา ตัวแทนของบริษัท และผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย 3. (แก้ไข) หัวข้อที่ 4 นโยบายสิทธิมนุษยชน เดิม : กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ ปรับเปลี่ยน : กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน หลักสากลกฎหมายของแต่ละประเทศและตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ 4. (เพิ่ม) หัวข้อที่ 4 นโยบายสิทธิมนุษยชน ข้อย่อย (5) การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน 5. (แก้ไข) หัวข้อที่ 5 แนวทางปฏิบัติ ข้อย่อย (7) เดิม : (7) ให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัท โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือใน

แก้ไขครั้งที่	ฝ่ายดำเนินการ	วันที่ทบทวน	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข
				การรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่กำหนดไว้ใน Whistleblower Protection Policy <u>ปรับเป็น</u> : (7) ให้ความสำคัญเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่อง การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัท โดยใช้ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่กำหนดไว้ในนโยบาย การแจ้งเบาะแส และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy and Whistleblower Protection) ข้อย่อย (8) <u>เดิม</u> : (8) ดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence Process) เพื่อรวบรวมระบุ ประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิด สิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผน และกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน จัดการแก้ไขและ ป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มี การละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วย <u>ปรับเป็น</u> : (8) ดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่าง รอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) ดังนี้ • ระบупระเด็นและผู้ที่ได้รับผลกระทบ • ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน • วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน • จัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน • ตรวจสอบติดตามผล • เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม กรณีที่มีการละเมิด สิทธิมนุษยชน • สื่อสารผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ข้อย่อย (9) <u>เดิม</u> : (9) มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่น ต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ <u>ปรับเป็น</u> : (9) สร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อ การเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ 5. (แก้ไข)หัวข้อที่ 8 การดำเนินการทางวินัยและการเยียวยา <u>เดิม</u> : กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่กระทำการละเมิดสิทธิ มนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด ที่เป็นการกระทำผิดต่อหลักสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณทาง

แก้ไขครั้งที่	ฝ่ายดำเนินการ	วันที่ทบทวน	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข
				ธุรกิจของบริษัท จะต้องได้รับการพิจารณาโทษและดำเนินการทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ และจะต้องได้รับการพิจารณาโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย <u>ปรับเปลี่ยน</u> : กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิดที่เป็นการกระทำผิดต่อหลักสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท จะต้องได้รับการพิจารณาโทษและดำเนินการทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ และจะต้องได้รับการพิจารณาโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตามผู้ที่ได้รับผลกระทบ กลุ่มบริษัทจะจัดการให้เกิดการเยียวยาผลกระทบและความเสียหายอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม ทั้งในรูปแบบ ตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน โดยการเยียวยาจะดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดและสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย