

## นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ด ซัพพลาย จำกัด (มหาชน)

บริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ด ซัพพลาย จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) มีความมุ่งมั่นที่จะเติบโตทางธุรกิจร่วมไปกับการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต และยึดมั่นการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค มีความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรได้มีบทบาทแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights :UDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) ระเบียบปฏิบัติ กฎหมายแรงงานและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญสิทธิในด้านต่างๆ อาทิ เช่น สิทธิเด็ก สิทธิสตรี และหลักปฏิบัติทางธุรกิจ จึงได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า บริษัทฯ มีการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบ ตามหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมาย และกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกภาคส่วน และขยายไปสู่คู่ค้าและห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ

### (1) วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อการจัดให้มีกรอบการทำงานที่สร้างความมั่นใจว่าบริษัทฯ มีการปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบ และเคารพสิทธิผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นต่อพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชน และ ผู้มีส่วนได้เสีย
- 1.2 เพื่อป้องกันการกระทำละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- 1.3 เพื่อปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและการถูกคุกคามทุกประเภท
- 1.4 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน รวมถึงการเพิ่มโอกาสแก่บุคลากร สามารถพัฒนาตนเองอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
- 1.5 เพื่อให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และจัดทำแผนจัดการความเสี่ยง

### (2) ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ใช้บังคับกับบริษัทฯ ให้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง ที่ปรึกษา ผู้รับเหมา นักศึกษาฝึกงาน โดยให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดและมุ่งหวังให้ ผู้มีส่วนได้เสีย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

### (3) หน้าที่และความรับผิดชอบ

#### 3.1 คณะกรรมการบริษัทฯ

กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและแนวการปฏิบัติด้านแรงงาน ในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงห่วงโซ่อุปทาน และผู้มีส่วนได้เสียเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

#### 3.2 ผู้บริหาร

3.2.1 กำหนดให้มีระเบียบปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับบริบทของบริษัทฯ โดยสอดคล้องกับนโยบายและระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนดหรือกฎหมายของประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

3.2.2 จัดให้มีโครงสร้างและผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหารในการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทฯ

3.2.3 กำกับดูแลให้มีการนำนโยบาย และแนวปฏิบัติไปดำเนินการ สอดคล้องกับกฎระเบียบ ตลอดจน ปรับปรุงเพื่อให้มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง

#### 3.3 หน่วยงานหรือฝ่ายจัดการ ผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

สื่อสารประชาสัมพันธ์แนวคิด วัตถุประสงค์ ความเข้าใจ ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน และการตรวจสอบ โดยดำเนินการดังนี้

##### 3.3.1 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

มีหน้าที่สอบทาน กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ดูแล รายงานการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานรวมทั้งปรับปรุงแนวทาง เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพื่อรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ

##### 3.3.2 พนักงาน

มีหน้าที่ศึกษาและต้องทำความเข้าใจ รวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานรวมถึงการรายงานหรือแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

### (4) แนวปฏิบัติ

#### 4.1 ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานบังคับ

##### 4.1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

ให้ความเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับบริษัทฯ กฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่าง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ วัฒนธรรมหรือเรื่องอื่นใดโดยไม่เลือกปฏิบัติ จะไม่ทำการหรือสนับสนุนการเลือก

ปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนทำงาน การให้สวัสดิการ ให้โอกาสในการฝึกอบรม และการพัฒนา การประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลิกจ้างหรือเกษียณอายุการทำงาน ไม่แทรกแซงการทำกิจกรรมของลูกจ้าง อันมาจากความแตกต่าง เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพ ทัศนคติ ความพิการ การเป็นสมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่กระทำการอันเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย ฯลฯ

#### 4.1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

จัดให้พนักงานมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมาย ให้มีเวลาพักผ่อนในวันทำงาน และชั่วโมงการทำงาน วันหยุดในระหว่างการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเต็มตามกฎหมายแรงงาน ไม่จำกัดการทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศาสนา

#### 4.1.3 การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

4.1.3.1 แรงงานบังคับ ไม่สนับสนุนใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ การคุกคามทางเพศ หรือการบีบบังคับ ช่มชู้ ด้วยวิธีการใดๆ โดยบุคคลนั้นๆ ไม่ได้สมัครใจ ไม่ใช่ความรุนแรงทางกาย คำพูด การทำร้ายจิตใจ การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การยึดถือเอกสารของพนักงาน ฯลฯ เว้นเป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

4.1.3.2 การไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมถึงการหักค่าจ้าง การไม่จ่ายค่าจ้าง การค้างค่าจ้าง ผลประโยชน์รูปแบบต่างๆ ตามกฎหมายตรงตามกำหนด ไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นกระทำได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย จ่ายค่าตอบแทนชายหญิงเท่ากันตามคุณค่าของงาน ไม่เลือกปฏิบัติจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติจากการคัดเลือกบุคคลากร จาก เชื้อชาติ เพศ ความพิการ ฯลฯ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถตามเกณฑ์และคุณสมบัติที่บริษัทฯ พัฒนาบุคคลกรอย่างเสมอภาคและทั่วถึง

#### 4.2 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานเด็ก

บริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี หรือว่าจ้างให้ทำงานในสิ่งแวดล้อมหรือสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย ตามกฎหมายที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการ

#### 4.3 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

บริษัทฯ จะไม่ให้พนักงานหญิงทำงาน อันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพตามที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงไม่มีการตรวจการตั้งครรภ์ในขณะที่อยู่ระหว่างการคัดเลือกเข้าทำงาน และจะจัดสถานที่ทำงานให้พนักงานหญิงที่มีครรภ์ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ โดยมีการประเมินความเสี่ยงและความปลอดภัยจากบุคคลากรด้านสาธารณสุข เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ และจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์อันมีสาเหตุจากการมีครรภ์

#### 4.4 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมาย

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ และจริยธรรมโดยว่าจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย ทั้งสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมาย กำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

#### 4.5 แนวปฏิบัติด้านการแบ่งแยกหรือการเลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ จะไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนจากการทำงาน การให้สวัสดิการ หรือการให้การฝึกอบรมพัฒนา การพิจารณาประเมินเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน และไม่แทรกแซงหรือขัดขวางการกระทำหรือกิจกรรมใดๆ อันเป็นการกระทบต่อการใช้สิทธิหรือการปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่าง สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทัศนคติส่วนตัว ความพิการ การเป็นสมาชิก การสมาคม ของสหภาพแรงงาน กรรมสวัสดิการอื่นๆ

#### 4.6 แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพการสมาคมหรือการเจรจาต่อรอง

บริษัทฯ ให้ความเคารพในสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้าง ในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสหภาพ สหพันธ์ สมาคม ด้านแรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิเป็นสมาชิก และจะอำนวยความสะดวกรวมถึงการปฏิบัติต่อตัวแทนนั้นๆ เหมือนเท่าเทียมกับพนักงานอื่นๆ

#### 4.7 แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของบริษัทฯ ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานและส่งเสริมสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม รวมถึงดูแลและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายมีสุขภาพจิตที่ดีภายใต้มาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสากล โดยร่วมมือกับพนักงานในการป้องกันอุบัติเหตุ ลดการบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงานภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม บนพื้นฐานทางสังคมและตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านต่างๆ เช่น กฎหมายแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการทบทวนพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

#### 4.8 แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อลูกค้าเกี่ยวกับการถูกคุกคามและหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

บริษัทฯ จะส่งเสริมความเสมอภาค การให้เกียรติพนักงานในทุกระดับและกำหนดมาตรการป้องกันและการลงโทษพนักงาน ไม่ให้ถูกคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทางการแสดงออก

การสัมผัสทางกายหรือวิธีการอื่นใด หรือใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากพบกระทำได้กล่าวกลุ่มบริษัทฯ จะพิจารณา ดำเนินการลงโทษอย่างเคร่งครัด ตามระเบียบและข้อบังคับบริษัท

#### 4.9 แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดและ จะแจ้งให้พนักงานรับทราบข้อมูลโดยละเอียดของส่วนประกอบต่างๆ โดยชัดเจนเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทน ทั้งหมดในแต่ละงวดที่ได้รับ เป็นลายลักษณ์อักษรและจะไม่หักค่าจ้างไม่ว่ากรณีใดๆ รวมถึงค่าชดเชยหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่พนักงานพึงได้ เว้นแต่กฎหมายกำหนดยกเว้นไว้

#### 4.10 แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

บริษัทฯ จะไม่ให้พนักงานทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงานไว้อย่าง ชัดเจน โดยระยะเวลาไม่เกินเวลาของแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่าง ปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่าง ๆ วันพักร้อน และอื่นๆ กับพนักงาน เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

#### 4.11 แนวปฏิบัติการด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และแก้ไขเพิ่มเติมซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของ นายจ้างและสิทธิของลูกจ้าง(พนักงาน) กรณีเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

4.11.1 บริษัทฯ จะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

4.11.2 พนักงานจะได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้อง ตามกฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดร้ายแรง

#### 4.12 แนวปฏิบัติการสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ ในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ สนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าทางธุรกิจซึ่งจะครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วน เกี่ยวข้องกับการละเมิด และสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้าทุกราย อยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

4.12.1 ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม

4.12.2 ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากล ด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึง การคุ้มครองแรงงานการไม่บังคับใช้แรงงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานและ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

- 4.12.3 เคารพในความเสมอภาคของบุคคลและหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติ และการดำเนินการใดๆในการจ้างงานให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่องอายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ หรือ การเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานและความสนใจทางการเมือง
- 4.12.5 สนับสนุนสภาพการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานรวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
- 4.12.6 การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของคู่ค้าทุกราย สามารถควบคุมและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการดำเนินธุรกิจทั้งนี้กลุ่มบริษัทจะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นโดยวิธีการประเมินแบบฟอร์มการประเมินความเสี่ยงลูกค้า การลงพื้นที่สำรวจโดยไม่แจ้งล่วงหน้าและการแจ้งเบาะแสในช่องทางร้องเรียนของบริษัท

#### 4.13 แนวปฏิบัติด้านสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ตระหนักถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม อันอาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจ ที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงชุมชนโดยรอบพื้นที่ จึงจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้บริษัทฯ สามารถแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขและพัฒนาสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้แก่ชุมชนในท้องถิ่น สร้างความมั่นคง มั่นคงทางธุรกิจอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

- 4.13.1 เคารพสิทธิเสรีภาพ และการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน
- 4.13.2 การดำเนินงานของบริษัทจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การปลดทอนรายได้ของคนในชุมชนจากการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
- 4.13.3 การระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน
- 4.13.4 การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องไม่ไปขัดขวางการเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน เช่น ไม่ไปปิดกั้นแหล่งน้ำ หรือดึงน้ำจากแหล่งน้ำชุมชนมาใช้จนก่อให้เกิดภาวะแล้ง
- 4.13.5 การดำเนินการด้านการจัดการของเสียของบริษัท โดยมีการดำเนินการหรือกำจัดอย่างถูกวิธี และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง เช่น การบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น
- 4.13.6 ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย



#### 4.14 สิทธิลูกค้า

บริษัทฯ เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า โดยรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้า ไม่นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และการเข้าถึงข้อมูลสามารถเข้าถึงโดยบุคคลที่ได้รับสิทธิเท่านั้น ทั้งนี้หากจะใช้เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลดังกล่าวไปยังบุคคลอื่น จะต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย และจะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูลล่วงหน้า

ส่งมอบผลิตภัณฑ์สินค้าที่มีคุณภาพ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วน ทันต่อเหตุการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงต่อลูกค้า รวมทั้งปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลง หรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างโปร่งใส และเท่าเทียมกัน รวมทั้งช่องทางรับเรื่องร้องเรียนในทุกช่องทางที่โปร่งใส เข้าถึงได้ง่าย รวมถึงมีการดำเนินงานตรวจสอบ แก้ไข และติดตามข้อร้องเรียน

จัดให้มีการอบรมพนักงานให้มีการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายด้วยความเสมอภาค เพื่อให้มั่นใจว่าไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยปฏิบัติตามนโยบายความรับผิดชอบต่อทางธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

#### 4.15 การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) และมีการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การประเมินความรุนแรงของผลกระทบและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการป้องกัน และแก้ไขผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทตลอดจนห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มบริษัทฯ

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนตามประกาศฉบับนี้ เป็นสิทธิพื้นฐานที่สำคัญสำหรับพนักงานทุกคนจะต้องรับทราบและทำความเข้าใจตลอดจนนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเสมอภาค เคารพในสิทธิกลุ่มบริษัทฯ มีเจตนาจริงและความมุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติไปสู่พนักงานทุกคน โดยผ่านกระบวนการ การปฐมนิเทศพนักงาน, การสื่อสารผ่านผู้บริหารของหน่วยงาน, การสื่อสารผ่านฝ่ายบุคคล, การสื่อสารผ่านฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บไซต์ อินเทอร์เน็ตของบริษัท

#### ช่องทางรับเรื่องร้องเรียน

1. อีเมลถึง: [saraporn@rbfoodsupply.co.th](mailto:saraporn@rbfoodsupply.co.th) คุณสรพร ประสานสินเจริญ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล
2. Website:

<https://investor.rbfoodsupply.co.th/th/corporate-governance/whistleblowing-channel>

นโยบายฉบับนี้ ได้รับการทบทวนและอนุมัติจากการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2567 ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 ธันวาคม 2567 เป็นต้นไป