

**รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน  
บริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ด ซัพพลาย จำกัด (มหาชน)**

**1. บทนำ**

บริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ด ซัพพลาย จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อย มีการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพนักงานที่มีความหลากหลาย และเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งสามารถนำไปสู่ผลกระทบทางธุรกิจ บริษัทจึงมีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ที่ได้กำหนดขึ้นตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGP)

บริษัทได้จัดทำกรอบกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท ประกอบด้วยหลักการสำคัญตามที่ระบุไว้ในหลักการชี้แนะของสหประชาชาติ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน
- การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท
- การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมินรวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก
- การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน
- การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

**กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน**

**2. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน**

บริษัทและบริษัทย่อยตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและรักษาสีทธิมนุษยชนควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจตามหลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยบริษัทได้คุ้มครองสิทธิมนุษยชนครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยเฉพาะการสนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) บนเสาหลัก 3 ประการ ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) และการเยียวยา (Remedy) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) ตลอดจนยึดมั่นการปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนภายในประเทศที่บริษัทดำเนินการอย่างเคร่งครัด

บริษัทได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งมีขอบเขตคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถอ่านรายละเอียดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัทได้ที่ [www.rbfoodsupply.co.th](http://www.rbfoodsupply.co.th)

### 3. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท

บริษัทจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากนี้บริษัทยังคงคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานภาคบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงประเด็นความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนและการเลือกปฏิบัติ

โดยบริษัทจะจัดให้มีการประเมินและรายงานความเสี่ยงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อย่างสม่ำเสมอ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมกิจกรรมทางธุรกิจหลักของบริษัททั้งหมด ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นใหม่ เช่น กิจกรรมร่วมค้า (Joint Venture) หรือการควบรวมกิจการ (Merger and acquisition) เป็นต้น

### 4. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก

#### ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางบริษัทฯ ทำได้โดยการเปรียบเทียบในกลุ่มบริการ และ คำปลีก ซึ่งขอบเขตของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ แสดงไว้ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อพนักงาน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมต่อการทำงานของพนักงานอย่างประสิทธิภาพ
อาชีพอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	การดำเนินงานด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในบริษัท สถานที่ทำงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด
การไม่เลือกปฏิบัติ	การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาค และเท่าเทียม โดยไม่ใช้เกณฑ์ ชชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออื่น ๆ มาให้เลือกปฏิบัติ
เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง	พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม
แรงงานเด็กและแรงงานภาคบังคับ	บริษัทฯ จะไม่ดำเนินการใช้แรงงานภาคบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็ก รวมถึงการค้ามนุษย์

<b>ประเด็นความเสี่ยง</b>	<b>แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม</b>
มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต	การดำเนินงานของบริษัทจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การไปลดทอนรายได้ของคนในชุมชนจากการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน	การดำเนินงานของบริษัทในการระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการทำงานของ บริษัทฯ การสร้างมลพิษต่าง ๆ ต่อชุมชน
การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย	การดำเนินการด้านการจัดการของเสียและวัตถุอันตรายของบริษัท โดยมีการดำเนินการกำจัดอย่างถูกวิธี และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง เช่น การกำจัดขยะหรือวัตถุอันตรายที่เป็นอันตราย เป็นต้น
<b>ประเด็นความเสี่ยง</b>	<b>แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกค้า</b>
สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า	การคัดเลือกสินค้าที่ทางบริษัทจัดจำหน่าย ต้องเป็นสินค้าที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานราคาเป็นธรรม และมีการคำนึงถึงสุขภาพ รวมถึงความปลอดภัยของลูกค้าระหว่างการใช้หรือการบริโภค
การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีแนวทางการบริหารจัดการการป้องกันเรื่องความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล
การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	การมีแนวทางการบริหารจัดการ ป้องกัน ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า
<b>ประเด็นความเสี่ยง</b>	<b>แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกค้า</b>
จรรยาบรรณของลูกค้า	การดำเนินงานของบริษัทจะต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี การเลือกปฏิบัติทางการค้าอย่างเป็นธรรม และเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย
ความลับของลูกค้า	บริษัทจะไม่ทำการละเมิดข้อมูลความลับของลูกค้า เช่น ข้อมูลด้านลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น

## ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้ Matrix 4 x 4 ควบคู่กับการพิจารณาความเป็นไปได้ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact Level) สามารถแบ่งความเสี่ยงของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ระดับความเสี่ยงสูงมาก
2. ระดับความเสี่ยงสูง
3. ระดับความเสี่ยงปานกลาง
4. ระดับความเสี่ยงต่ำ

ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

			ผลกระทบ (Impact Level)			
			1	2	3	4
			ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ความเป็นไปได้ (Likelihood)	4	สูงมาก	4	8	12	16
	3	สูง	3	6	9	12
	2	ปานกลาง	2	4	6	8
	1	ต่ำ	1	2	3	4

ขั้นตอนที่ 3 ระเบียบวิธีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

- เกณฑ์การประเมินความเป็นไปได้ในการเกิดขึ้นของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

เกณฑ์การประเมินความเป็นไปได้ (Likelihood)	ระดับ			
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
ความเป็นไปได้	เกิดขึ้นมากกว่า 1 ครั้ง ใน 1 ปี	เกิดขึ้น 1 ครั้ง ใน 1 ปี	เกิดขึ้น 1 ครั้ง ใน 3 ปี	เกิดขึ้น 1 ครั้ง ใน 5 ปี หรือไม่เคยเกิดขึ้น

- เกณฑ์การประเมินระดับของผลกระทบของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ระดับผลกระทบ (Impact Level)	ลักษณะของผลกระทบที่จะเกิดขึ้น
สูงมาก	ระดับความเสี่ยงที่เกินระดับยอมรับได้อย่างมาก ต้องมีแผนลดความเสี่ยงและประเมินซ้ำหรืออาจต้องถ่ายโอนความเสี่ยง เพื่อบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด
สูง	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องมีแผนลดความเสี่ยง เพื่อให้ความเสี่ยงนั้นลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
ปานกลาง	ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ แต่ต้องมีการเฝ้าระวัง อาจมีการปรับปรุงการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ต่ำ	ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ไม่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินงาน บริษัทฯสามารถดำเนินงานได้ ภายใต้การควบคุมปกติที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่ต้องดำเนินการใด ๆ เพิ่มเติม

ซึ่งบริษัทจัดลำดับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ด้านความเป็นไปได้ (Likelihood) และ ผลกระทบ (Impact Level) ทั้งหมด 5 ประเด็น ดังนี้

		ผลกระทบ (Impact Level)				
		1	2	3	4	
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	
ความเป็นไปได้ (Likelihood)	4	สูงมาก				
	3	สูง	2, 3, 5			
	2	ปานกลาง				1
	1	ต่ำ				4

#### ต่อพนักงาน

1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน  
(ระดับผลกระทบสูง เป็นความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ และจำเป็นต้องมีแผนลดความเสี่ยง)

#### ต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม

2. การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย (ระดับผลกระทบปานกลาง เป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้)

#### ต่อลูกค้า

3. การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า (ระดับผลกระทบปานกลาง เป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้)
4. การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า (ระดับผลกระทบปานกลาง เป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้)
5. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า (ระดับผลกระทบปานกลาง เป็นความเสี่ยงที่ยอมรับได้)

ขั้นตอนที่ 4 การบูรณาการ

ประเด็นความเสี่ยง	ตัวอย่างความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	มาตรการบรรเทาผลกระทบ
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานของพนักงานอันเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด</li> <li>- อุบัติเหตุในการปฏิบัติงานซ้ำๆ ทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน</li> <li>- อุบัติเหตุจากสถานที่ทำงานไม่เหมาะสมต่อพนักงานที่มีข้อจำกัดทางร่างกาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงและอันตรายจากการปฏิบัติงาน</li> <li>- จัดให้มีการสื่อสารและการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน</li> <li>- จัดให้มีการตรวจสอบอุปกรณ์ รวมถึงมีการบำรุงรักษาให้อุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้อย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- ตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี ทั้งการตรวจสุขภาพทั่วไป และตรวจตามปัจจัยเสี่ยง</li> </ul>
การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดการขยะอันตรายอย่างไม่เหมาะสมส่งผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบ</li> <li>- ขยะส่งกลิ่นเหม็นไปยังชุมชนโดยรอบ</li> <li>- น้ำเสียจากโรงงานปนเปื้อนสู่แหล่งน้ำหรือชุมชนโดยรอบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดการอบรมเพื่อให้พนักงานเข้าใจวิธีการจัดการขยะอย่างถูกต้องและเหมาะสม</li> <li>- จัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลสิ่งแวดล้อมเพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงาน</li> <li>- ดำเนินการจัดการน้ำเสียอย่างถูกวิธีด้วยระบบบำบัดน้ำเสียที่ได้มาตรฐาน</li> </ul>
การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การรั่วไหลของข้อมูลลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำนโยบายความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า</li> <li>- จัดโครงการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ในการใช้และรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- จัดตั้งคณะทำงานคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ และควบคุมให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ</li> <li>- มีการนำเทคโนโลยีที่มีความปลอดภัยมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า</li> </ul>

ประเด็นความเสี่ยง	ตัวอย่างความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	มาตรการบรรเทาผลกระทบ
การไม่เลือกปฏิบัติ ต่อลูกค้า	- ลูกค้าไม่ได้รับการให้บริการตามมาตรฐานที่ บริษัทฯ กำหนด	- จัดทำแนวทางการเข้าถึงบริการทาง การแพทย์เพื่อให้พนักงานปฏิบัติต่อลูกค้า โดยไม่แบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ
สุขภาพและความ ปลอดภัยของลูกค้า	- สินค้าที่ไม่ได้มาตรฐาน ที่ก่อให้เกิดความไม่ ปลอดภัยต่อลูกค้า	- มีระบบการดำเนินงานคัดเลือกสินค้าและ บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีการ ทวนสอบเป็นประจำ - มีการระบุรายละเอียดสินค้าบนฉลาก อย่างชัดเจนตามกฎหมาย - มีระบบการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้า

## 5. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการกระบวนการติดตามและเฝ้าระวังความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมถึงมีการปรับปรุงมาตรการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ผ่านการรับข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสียและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำเนินการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นผ่านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียใน ประเด็นสิทธิมนุษยชนผ่านการฝึกอบรมให้ความรู้

โดยบริษัทได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรวบรวมข้อมูลจากข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และรายงานให้แก่คณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยงรับทราบอย่าง สม่าเสมอ

### 5.1 ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2566

- ไม่มี กรณีหรือข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนในองค์กร
- ไม่มี กรณีหรือข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากนี้บริษัทได้รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืน ประจำปีและเว็บไซต์ของบริษัท และเปิดช่องทางรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน เพื่อให้สามารถรายงานการละเมิดด้าน สิทธิมนุษยชนเข้ามาที่บริษัทได้ ตามช่องทางที่ระบุไว้ด้านล่างนี้

#### ช่องทางการติดต่อและสื่อสาร

1. หน่วยงานหรือฝ่ายจัดการ ผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน
2. กล้องแสดงความคิดเห็นของบริษัทฯ
3. จดหมายไปรษณีย์

บริษัท อาร์ แอนด์ บี ฟู้ด ซัพพลาย จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 9 ซอยโพธิ์แก้ว 3 แยก 17 แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

4. E-mail: [ir@rbsupply.co.th](mailto:ir@rbsupply.co.th)

5. Website: [www.rbfoodsupply.co.th](http://www.rbfoodsupply.co.th)

สำนักงานใหญ่ : 9 ซอยโพธิ์แก้ว 3 แยก 17 แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

Head Office: 9 Soi Pho Kaew 3 Yaek 17, Klongchan, Bangkapi, Bangkok 10240 Thailand.

Tel: 66-2946-6813-18 Fax: 66-2519-3311 เลขประจำตัวผู้เสียภาษี: 0-1075-61000-37-4



## 6. การเยียวยา

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินการลดความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น ผ่านการประเมินความเสี่ยง ในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อระบุสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า พร้อมกับการจัดทำมาตรการ ป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงโดยมีการทบทวนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในกรณีที่การดำเนินงานของบริษัทมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น บริษัทจะให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น และ สืบสวนข้อเท็จจริงจากผู้เกี่ยวข้อง หากเป็นพนักงานของบริษัทจะต้องรับโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ บริษัท หรือหากเป็นบุคคลภายนอก ซึ่งทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย บริษัทจะพิจารณาดำเนินคดีตามกฎหมาย จากนั้น จะดำเนินการพิจารณาในที่ประชุมของคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง และ นักกฎหมายของบริษัท เพื่อพิจารณาสรุปผลการเยียวยาอย่างเหมาะสม และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทต่อไป เพื่อพิจารณาและอนุมัติการเยียวยาอย่างเป็นธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การชดเชยค่าเสียหาย และ ติดตามดูแลผู้ได้รับผลกระทบเพื่อให้ได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม

## 7. การทบทวนและปรับปรุง

นโยบายการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง โดยการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย เพื่อทบทวนวิธีการที่เหมาะสมในการลดความเสี่ยง และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

โดยจะมีการทบทวน และปรับปรุงนโยบายตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมถึงแผนการดำเนินงาน ด้านสิทธิมนุษยชน และการรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ การปรับปรุงนโยบายตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทและมีการสื่อสารคู่มือที่ได้รับการปรับปรุงดังกล่าวให้ทราบโดยทั่ว กัน