




นโยบาย : นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน  
และการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน

เลขที่เอกสาร : PA-COM-29

วันที่มีผลบังคับใช้ : 26 กุมภาพันธ์ 2569

	บริษัท เอเอ็มอาร์ เอเชีย จำกัด (มหาชน)	รหัสเอกสาร PA-COM-29
	นโยบาย : นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Human Rights Due Diligence Policy)	วันที่มีผลบังคับใช้ 26 กุมภาพันธ์ 2569 ปรับปรุงครั้งที่ 00 หน้า 2 of 6

## นโยบายบริษัท

### เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Human Rights Due Diligence Policy)

#### 1. บทนำ

บริษัท เอเอ็มอาร์ เอเชีย จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหลักการสากลที่ทุกองค์กรธุรกิจควรเคารพและส่งเสริม บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติ และลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทและห่วงโซ่อุปทาน

เพื่อให้การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบ บริษัทจึงประกาศใช้ “นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Human Rights Due Diligence Policy)” ฉบับนี้ ซึ่งกำหนดทั้ง

- เจตนารมณ์และแนวทางด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy Commitment) และ
- กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence: HRDD) โดยผนวกไว้ในเอกสารฉบับเดียวกัน

#### 2. วัตถุประสงค์ (Purpose)


- เพื่อกำหนดหลักการและแนวทางที่ชัดเจนด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- เพื่อกำหนดให้มี กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (HRDD) ที่เป็นระบบ โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร
- เพื่อให้พนักงาน คู่ค้า ซัพพลายเออร์ และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความคาดหวังของบริษัทในเรื่องสิทธิมนุษยชน

#### 3. ขอบเขตของนโยบาย

- พนักงานทุกระดับของบริษัท รวมถึงพนักงานประจำ ชั่วโมง รายวัน และสัญญาจ้าง
- พนักงานของบริษัทในเครือ (หากมี) ตามที่บริษัทกำหนดให้ใช้บังคับร่วมกัน
- ซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมา และคู่ค้าทางธุรกิจที่ห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท.
- ชุมชนท้องถิ่นและผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบจากกิจกรรมหรือโครงการของบริษัท

#### 4. มาตรฐานและหลักการอ้างอิง (Reference Standards)

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights – UDHR)
- หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGP)
- หลักการแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Labour Standards)
- แนวปฏิบัติ ISO 26000: Social Responsibility
- กฎหมายแรงงาน กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ของประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- มาตรฐานด้านความยั่งยืนและ ESG ของหน่วยงานกำกับดูแลตลาดทุน

	บริษัท เอเอ็มอาร์ เอเชีย จำกัด (มหาชน)	รหัสเอกสาร PA-COM-29
	นโยบาย : นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Human Rights Due Diligence Policy)	วันที่มีผลบังคับใช้ 26 กุมภาพันธ์ 2569 ปรับปรุงครั้งที่ 00 หน้า 3 of 6

## 5. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy Commitment)

### 1) การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination)

บริษัทห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา เชื้อสาย สัญชาติ รสนิยมทางเพศ สถานภาพสมรส ความพิการ หรือความคิดเห็นทางการเมือง

### 2) การส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลาย (Diversity & Inclusion)

บริษัทสนับสนุนความหลากหลายของพนักงานในที่ทำงาน และส่งเสริมให้เกิดโอกาสอย่างเท่าเทียมในทุกระดับ โดยเฉพาะในระดับบริหารและคณะกรรมการบริษัท

### 3) สิทธิแรงงาน (Labour Rights)

บริษัทสนับสนุนการจ้างงานที่เป็นธรรม ปราศจากแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ พร้อมจัดให้มีค่าตอบแทน สวัสดิการ และชั่วโมงการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด

### 4) เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง (Freedom of Association)

บริษัทเคารพสิทธิของพนักงานในการจัดตั้งกลุ่ม การรวมตัว และการเจรจาต่อรองอย่างเสรีภายใต้กรอบกฎหมาย

### 5) สุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Health & Safety)

บริษัทจัดให้มีระบบบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง

### 6) การเคารพข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว (Privacy and Data Protection)

บริษัทดำเนินการเก็บ รักษา ใช้ และเปิดเผยข้อมูลของพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียตามหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และปฏิบัติตามกฎหมาย PDPA อย่างเคร่งครัด

### 7) ผลกระทบต่อชุมชน (Community Impact)

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิของชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมธุรกิจ และมุ่งลดผลกระทบเชิงลบ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างเหมาะสมภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

## 6. โครงสร้างการกำกับดูแลและความรับผิดชอบ (Governance & Responsibility)


### 1) คณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย มีหน้าที่กำกับดูแลนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและ HRDD

### 2) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) มีหน้าที่ผลักดันให้เกิดการนำไปปฏิบัติจริงในระดับองค์กร

### 3) ผู้บริหารสายงาน/หัวหน้าหน่วยงาน มีหน้าที่ประเมินและจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในหน่วยงานของตน ผนวกเข้ากับกระบวนการบริหารความเสี่ยงและการดำเนินงานประจำวัน

### 4) หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้าน ESG/Risk Management มีหน้าที่ประสานงานในการดำเนินกระบวนการ HRDD การจัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการรายงานผล


### 5) พนักงานทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายนี้ และแจ้งเบาะแสหรือข้อกังวลเมื่อพบการละเมิดสิทธิมนุษยชนผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนด

	บริษัท เอเอ็มเออาร์ เอเชีย จำกัด (มหาชน)	รหัสเอกสาร PA-COM-29
	นโยบาย : นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Human Rights Due Diligence Policy)	วันที่มีผลบังคับใช้ 26 กุมภาพันธ์ 2569 ปรับปรุงครั้งที่ 00    หน้า 4 of 6

## 7. กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence : HRDD)

บริษัทกำหนดให้มีการดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยในระยะเริ่มต้นให้ผนวกเข้ากับการบริหารความเสี่ยงขององค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) และการประเมินความเสี่ยงของโครงการ/หน่วยงาน ตามขั้นตอนหลักดังนี้

- 1) การระบุและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
  - ระบุความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นกับ พนักงาน ชัพพลายเออร์/ผู้รับเหมา ลูกค้า/ผู้ให้บริการ ชุมชนและสังคม
  - ประเมินโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Severity) เพื่อจัดลำดับความสำคัญ
  - ผนวกความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเข้าไปในทะเบียนความเสี่ยงขององค์กรและ/หรือทะเบียนความเสี่ยงของโครงการสำคัญ
- 2) การป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง (Prevention & Mitigation)
  - กำหนดมาตรการควบคุม ป้องกัน และบรรเทาความเสี่ยง เช่น นโยบายและระเบียบปฏิบัติด้าน HR, HSE, ข้อห้ามการคุกคามหรือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน
  - กำหนดข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนในสัญญาจ้างงานและสัญญากับซัพพลายเออร์
  - จัดให้มีมาตรการคัดเลือกและประเมินซัพพลายเออร์ที่มีความเสี่ยงสูงด้านสิทธิมนุษยชน
  - ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ลดโอกาสความเสี่ยง เช่น ชั่วโมงการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การสื่อสารกับชุมชน เป็นต้น
- 3) การติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผล (Tracking & Reporting)
  - กำหนดตัวชี้วัด (Key Indicators) ที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน เหตุการณ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ผลการตรวจประเมินซัพพลายเออร์ด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน
  - ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และรายงานผลต่อผู้บริหาร/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 4) การเยียวยาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Remedy & Continuous Improvement)
  - เมื่อพบการละเมิดหรือคาดว่าจะมีความเสี่ยงสูง บริษัทจะดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง และกำหนดมาตรการเยียวยาแก่ผู้ได้รับผลกระทบตามความเหมาะสม
  - ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดตามระเบียบของบริษัท หรือดำเนินการทางกฎหมายตามกรณีหรือดำเนินการทั้งสองทาง
  - ใช้บทเรียนจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อปรับปรุงนโยบาย กระบวนการ และมาตรการควบคุมให้ดียิ่งขึ้น

	บริษัท เอเอ็มอาร์ เอเชีย จำกัด (มหาชน)	รหัสเอกสาร PA-COM-29
	นโยบาย : นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Human Rights Due Diligence Policy)	วันที่มีผลบังคับใช้ 26 กุมภาพันธ์ 2569

## 8. กลไกการร้องเรียนและคุ้มครองผู้ร้องเรียน (Grievance Mechanism)

บริษัทจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนที่ปลอดภัย โปร่งใส และรักษาความลับ เช่น กล้องรับเรื่องร้องเรียน อีเมลหรือแบบฟอร์มออนไลน์ เบอร์ติดต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และระบบผู้เปิดเผยเบาะแส (Whistleblower)

การร้องเรียนสามารถกระทำได้โดยไม่เปิดเผยชื่อ ทั้งนี้ บริษัทจะไม่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการตอบโต้ กลั่นแกล้ง หรือสร้างผลเสียหายแก่ผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลโดยสุจริต

เมื่อได้รับเรื่อง บริษัทจะดำเนินการพิจารณาและสอบสวนอย่างเหมาะสม หากพบการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทจะดำเนินการเยียวยาและมาตรการแก้ไข รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการหรือระบบที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมต่อไป

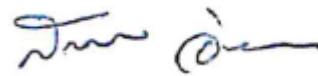
## 9. การฝึกอบรม การสื่อสาร และการสร้างการรับรู้ (Training & Awareness)

บริษัทจะส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและ HRDD ผ่านการจัดอบรมหรือสื่อสารให้กับพนักงานทุกระดับ หัวหน้างานและผู้จัดการ รวมถึงซัพพลายเออร์หรือคู่ค้ารายสำคัญที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น การอบรมออนไลน์ การประชุมภายใน ป้ายประกาศ เว็บไซต์องค์กร และคู่มือพนักงาน

## 10. การติดตาม ตรวจสอบ และทบทวนนโยบาย (Monitoring and Review)

บริษัทจะติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายฉบับนี้ และทบทวนความเหมาะสมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย มาตรฐานสากล โครงสร้างธุรกิจ หรือเมื่อเกิดเหตุการณ์สำคัญด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายนี้ยังคงมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

ประกาศ ณ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2569  
บริษัท เอเอ็มอาร์ เอเชีย จำกัด (มหาชน)



( นายสมศักดิ์ จันทน์น้อย )

ประธานกรรมการ