

## นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท เอ็นอาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยตระหนักและเคารพ รวมถึงให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่กระทำการใดที่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า ยึดถือและปฏิบัติตามหลักสากลด้านสิทธิมนุษยชน ให้ความสำคัญต่อคุณค่าของชีวิต ร่างกาย และจิตใจ

### ขอบเขต

นโยบายและข้อกำหนดว่าด้วยสิทธิมนุษยชนนี้ใช้สำหรับทุกกิจกรรมของบริษัท รวมถึงพนักงาน ผลิตภัณฑ์และบริการ ที่บริษัทมีอำนาจในการบริหารจัดการ เช่น กิจการของบริษัท (Business Unit) บริษัทย่อย (Subsidiary) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เป็นต้น อีกทั้งบริษัทมุ่งมั่นและส่งเสริมให้คู่ธุรกิจที่บริษัทไม่มีอำนาจบริหารจัดการ เช่น ผู้รับเหมา (Contractor) คู่ค้า (Supplier) ผู้เกี่ยวข้องอื่น เป็นต้น ยึดถือและปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้เช่นกัน

### บทนิยาม

“สิทธิมนุษยชน” หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาค ที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด (ที่มา: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

“การเลือกปฏิบัติ” หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

“การล่วงละเมิด” หมายถึง การแสดงความเห็นหรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนาหรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดอาจไม่ได้หมายถึงทางเพศเท่านั้น แต่อาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย การข่มเหงรังแก เป็นต้น หากกล่าวถึงเฉพาะการล่วงละเมิดทางเพศนั้น ก็จะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กัน

“กลุ่มเปราะบาง” หมายถึง บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่นๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) เป็นต้น



“การเยียวยา” หมายถึง การแก้ไข การฟื้นฟู และการชดเชย เมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ

“บริษัท” หมายถึง บริษัท เอ็นอาร์ อินสแตนท์ โพรดิวส์ จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทในเครือที่ จดทะเบียนทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมหรือบริหารจัดการของบริษัท เอ็นอาร์ อินสแตนท์ โพรดิวส์ จำกัด (มหาชน)

### การบริหารจัดการ แนวทางปฏิบัติ และการเยียวยา

สิทธิมนุษยชนเป็นหลักการสากลที่สำคัญและเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงจะได้รับในการปกป้อง คุ้มครอง เคารพ หรือคุ้มครอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสิทธิ เสรีภาพ หรือความเสมอภาค ดังนั้น บริษัทจึงได้ประกาศใช้นโยบายในการเคารพสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มบริษัท รวมถึงคู่ธุรกิจ ซึ่งนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชน สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) คู่มือการพัฒนา นโยบายสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Global Compact Guide to Develop a Policy) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัทดำเนินธุรกิจโดยปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อพนักงาน กิจกรรมของบริษัท คู่ค้าทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียตลอดทั้งห่วงโซ่มูลค่า ด้วยการนำนโยบายสิทธิมนุษยชนไปใช้ให้เกิดประโยชน์และอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้

#### การบริหารจัดการ

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัททุกระดับ ต้องทำความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญ และเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมต่อบุคคล สังคม และชุมชนท้องถิ่น โดยปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของแต่ละประเทศ รวมถึงปฏิบัติตามปฏิญญาสากลและสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศเข้าร่วมหรือมีพันธกรณี

- บุคคลและองค์กรหรือนิติบุคคลที่ประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็ธุรกิจประเภทใดหรือขนาดใดก็ตาม ย่อมมีความรับผิดชอบที่จะต้องเคารพสิทธิมนุษยชน
- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมการกระทำที่เป็นการเคารพในสิทธิมนุษยชน



- แก้ไข เยียวยา ฟื้นฟู และชดเชยเมื่อเกิดผลกระทบ หรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการดำเนินกิจกรรมหรือประกอบธุรกิจ
- สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ รวมถึงดำเนินการติดตามและตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจถึงประสิทธิผลของมาตรการป้องกัน ควบคุม และบรรเทาที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- ดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process: HRDD) ซึ่งครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยการตรวจสอบจะถูกจัดขึ้นตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างเป็นระบบเพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
  - การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) หมายถึงการตรวจประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมต่างๆ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงความสัมพันธ์ทางธุรกิจใหม่ ซึ่งครอบคลุมบริษัทร่วมทุนที่กลุ่มบริษัทฯ มีอำนาจในการบริหารจัดการ คู่ค้า และผู้รับเหมา ทั้งนี้กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านยังให้ความสำคัญกับกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มเปราะบางที่อาจได้รับผลกระทบในทางลบจากกิจกรรมของกลุ่มบริษัทฯ
  - การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) นำมาซึ่งการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risks Identified) การปรับปรุงมาตรการควบคุมที่มีอยู่เดิม และการพัฒนามาตรการป้องกันเพิ่มเติมเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
  - ดำเนินกระบวนการตามขั้นตอนการแจ้งเบาะแสและกลไกการร้องทุกข์ของกลุ่มบริษัทฯ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบ สามารถรายงานกรณีการประพฤติมิชอบ อันรวมถึงการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิดสิทธิมนุษยชน



## แนวทางปฏิบัติ

1. เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายโดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างกันทางด้านเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ เพศ สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์ ความพิการ สถานะทางสังคม หรือสถานะอื่นใดในทุกผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร และทุกพื้นที่ที่บริษัทดำเนินกิจกรรม
2. ระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนมุ่งมั่นในการป้องกันการคุกคามทุกรูปแบบ ทั้งการคุกคามทางเพศและการคุกคามรูปแบบอื่น โดยนโยบายนี้กำหนดว่าข้อร้องเรียนใดที่บริษัทได้รับ จะได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง รักษาเป็นความลับ และเห็นอกเห็นใจ รวมถึงหากข้อร้องเรียนนั้นได้รับการยืนยัน จะดำเนินการตามมาตรการเยียวยา ลงโทษทางวินัย เลิกจ้าง หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย
3. ให้เกียรติและเคารพต่อปัจเจกบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยการคิดดี พูดดี และทำดี เช่น การมีเมตตาปราศจากอคติ เปิดกว้างทางความคิด การรับฟังอย่างจริงจัง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดๆ ทั้งทางกายและทางวาจาในการที่สื่อไปทางที่ดูหมิ่นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
4. ให้การสนับสนุนและส่งเสริมเรื่องสิทธิมนุษยชนในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในทุกรูปแบบ โดยสร้างการมีส่วนร่วม เคารพ และปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนด้วยความระมัดระวัง และหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
5. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับพนักงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร พร้อมทั้งให้การสนับสนุน คู่ค้าและผู้ร่วมธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจ โดยเคารพและปฏิบัติต่อกันตามหลักสิทธิมนุษยชนด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
6. สอดส่องและดูแลในการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยและไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัททุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือแจ้งไปยังช่องทางที่กำหนดไว้ ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงนโยบายการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้แจ้งเบาะแสการกระทำผิดด้านการจ้างงาน การปฏิบัติงาน สิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงาน
7. จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม พร้อมทั้งคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือ



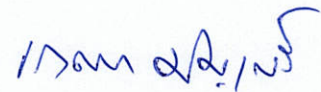
ในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่กำหนดไว้ในนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนเบาะแสการกระทำผิด

8. ห้ามกระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ รวมถึงการล่วงละเมิดหรือข่มขู่คุกคามแรงงานในทุกรูปแบบ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วน
9. ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับในการทำงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทไม่ส่งผลกระทบต่อหรือส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงจัดทำประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
10. ค่าตอบแทนของพนักงานชายและหญิงจะต้องได้รับการพิจารณาโดยขึ้นอยู่กับผลงาน ประสิทธิภาพ หรือเป็นไปโดยเท่าเทียม ตามค่างานและความรับผิดชอบ
11. ไม่มีการจำกัดเสรีภาพในการแสดงออก การร่วมสมาคม และสิทธิในการเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองของพนักงาน
12. ตรวจสอบให้แน่ใจว่ากิจกรรมของกลุ่มบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า จะไม่ส่งผลเสียต่อลูกค้าและผู้บริโภค และไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ในกรณีที่เกิดผลกระทบในด้านลบ จะต้องมีการดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสมสำหรับลูกค้าและผู้บริโภคที่ได้รับผลกระทบทั้งหมด
13. ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใส ไม่เรียกร้องหรือรับผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่ชอบธรรมจากคู่ค้าและห้ามมิให้คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ มีการใช้แรงงานผิดกฎหมายในทุกรูปแบบ ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดสัญญาและแนวปฏิบัติของคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)
14. เคารพและปกป้องสิทธิความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลของลูกค้าและผู้บริโภค รวมถึงมีการตรวจสอบให้แน่ใจว่ากิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทฯ จะไม่ส่งผลเสียต่อลูกค้าและผู้บริโภค และไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ในกรณีที่เกิดผลกระทบในด้านลบ จะต้องมีการดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสมสำหรับลูกค้าและผู้บริโภคที่ได้รับผลกระทบทั้งหมด
15. ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน ตรวจสอบให้แน่ใจว่ากิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจ ไม่ส่งผลเสียต่อชุมชนและละเมิดสิทธิด้านมนุษยชน ในกรณีที่เกิดผลกระทบด้านลบ จะต้องมีการดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสมสำหรับผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบทั้งหมดภายในชุมชน

## การเยียวยา

กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงาน หรือกิจกรรมใดของบริษัทที่ก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อบุคคลและผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร บริษัทได้กำหนดมาตรการเยียวยาต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งรูปแบบความช่วยเหลือชดเชยให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หรือเยียวยาตามความเหมาะสม เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้เกิดกระบวนการจัดการตามนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะทำการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าหรือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านด้วยความมั่นใจว่าประเด็นสำคัญของความเสี่ยงจากผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนได้ถูกตรวจสอบและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อร้องเรียนที่ได้รับการตรวจสอบและติดตามผลจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทั้งหมดจะถูกรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ได้รับอนุมัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2567 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม 2567 เป็นต้นไป



(นางเกศรา มัญชุศรี)

ประธานกรรมการ