



Announcement

No. 002 / 2021

Subject: Policy on Human Rights

Of the IRPC Public Company Limited and Its Subsidiaries (IRPC Group)

IRPC Public Company Limited and its subsidiaries (IRPC Group) “IRPC” or “Company” places importance on the respect, protect, and relief in alignment with the universal principles of Human Rights to ensure that IRPC Group’s businesses throughout the supply chain are engaged with prudence and without violating or affecting human rights, directly or indirectly. Hereby, IRPC declares the Policy on Human Rights for IRPC Group’s executives and employees as their guidelines in operations, as follows:

1. Principles

IRPC Group aware of individual’s fundamental rights, dignity, and equality; therefore, IRPC Group has fairly treated all employees without discrimination to fully foster its employees to unleash their potential in works. In addition to respecting human rights, IRPC Group also advances labor practices to comply with international standards by stipulating principles in compliance with the Human Rights Policy to be practiced as a guideline in operations. Furthermore, IRPC Group has also communicated the Human Rights Policy to the Board of Directors, executives, and employees to be informed regularly and thoroughly to ensure effective practices and promote critical awareness.

Definitions

“Company”	means	“IRPC Public Company Limited” or “IRPC”
“Subsidiaries”	means	Companies which IRPC has its controlling power over the business
“IRPC Group”	means	Company and subsidiaries
“Stakeholders”	means	Employees, Local communities, Local

residents, Society, Business partners, Business partners in the supply chain

“Vulnerable Group” means Groups of people whom potential human rights issues arising from the company's operations or any activities related to the company, in this policy means a child (person under 18 years of age), person with disability, elderly, women, pregnant women, indigenous people, migrant people and LGBT+

2. Respect for human rights principles

IRPC Group respects human rights principles, which form any individual's fundamental rights and liberty, pay due regard to human dignity, safeguard individual rights and liberty together with personal information, and honor one another with fair treatment. Moreover, IRPC Group also promotes diversity, and refrain from discrimination on the grounds of gender, race, religious belief, political view, or any other social status. IRPC Group must observe Thai laws and the laws of each country where it operates businesses, as well as international human rights principles; which consists of;

- (1) UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)
- (2) UN Global Compact (UNGC) and Universal Declaration of Human Rights (UDHR)
- (3) OECD guidelines for multinational enterprises
- (4) International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- (5) International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)
- (6) International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESC)
- (7) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
- (8) Convention on the Rights of the Child
- (9) International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination
- (10) Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment
- (11) Convention on the Rights of Persons with Disabilities

3. Roles and Responsibilities

3.1 Board of Directors

- Conduct the development of human rights policy and guideline to forge a culture of good practice and prevent human rights violations
- Conduct the inspection and the comprehensive Human Rights Risk and Impact Assessment (Human Rights Due Diligence)
- Review reports on compliance with human rights policy and guidelines, as well as providing advice to the management body for further improvement

3.2 Executives and management

- Establish an operation unit to responsible for human rights issues
- Conduct the human rights policy implementation, including remedy measures, as well as improving its efficiency in operations, and ensuring that the implementation outcomes are reported thoroughly and consistently
- Require audit process and Human Rights Risk and Impact Assessment (Human Rights Due Diligence)
- Report outcomes of the Human Rights Policy implementation to the Board of Committee periodically

3.3 Responsible functions for human rights implementations

- Apply the human rights policy and guideline
- Communicate, publicize, create knowledge and understanding on human rights policy for employees and stakeholders throughout the supply chain to adhere to the policy strictly
- Implement an auditing process and Human Rights Risk and Impact Assessment (Human Rights Due Diligence)

3.4 Employees

- Understand the roles, duties and responsibilities and perform duties in accordance with the human rights policy and guidelines.
- Support and cooperate in the prevention of human rights violations, such as reporting on suspicious incidents, or implied in violation of human rights through the channels established by the Company

4. Human Rights Risk and Impact Assessment (Human Rights Due Diligence)

IRPC Group requires regularly verification of itself for corporate human rights risks and repercussions on itself, and the stakeholders as well as vulnerable groups, while IRPC Group is managing and defining approaches/measures for prompt, suitable risk management. To this end, all units, related to IRPC Group's aforementioned own operation, value chain, suppliers, business partners and new business relations (mergers, acquisitions, joint ventures), are to supervise, examine, manage and identify all actual and potential human rights impacts and/or issues within operations through human rights due diligence process; especially in the employment process, in order to avoid being involved in human trafficking, employment discrimination, forced labor, and child labor. Human rights due diligence process is systematically conducted on an annual basis and before entering into new business relationships (i.e. acquisition, mergers, joint ventures), the human rights due diligence process covers the consideration of relevant stakeholders.

IRPC Group has paid attention to potential human rights issues, which are covered in human rights due diligence, are such as human trafficking, forced labor, child labor, freedom of association and the right to collective bargaining, equal remuneration, discrimination, and resettlement and land acquisition.

5. Guidelines

- 5.1 Respects human rights of stakeholders and vulnerable groups in accordance with these internationally accepted standards. IRPC's Group's stakeholders and vulnerable groups include employees, society, business partners, suppliers in IRPC Group's supply chains, natural resources and the environment, women, children, indigenous people, migrant people, third-party contracted labor, local communities, customers/ consumers, LGBTQI+, people with disability, pregnant women, and the elderly.
- 5.2 Zero tolerance for discrimination, as well as the commitment to prevent all forms of harassments, whether sexual harassments and non-sexual harassment.
- 5.3 IRPC Group has actively managed and examined its employment and hiring of labor of its business partners and suppliers in IRPC Group's supply chain. This is to assure that they respect their human rights and align with human rights principles, prevent human rights violations, remain alert to these violations, and refrain from conspiring to violate

human rights. Furthermore, IRPC Group takes part in encouraging business partners and suppliers throughout the supply chains to treat their respective employees, stakeholders, business partners, and suppliers; in addition, interact with communities in a manner that respects human rights and in accordance with international human rights principles as well as giving importance to the rights of vulnerable groups.

5.4 Treatments to Stakeholders

(1) Employees

IRPC Group places importance on labor rights critically. IRPC group has fairly treated all employees without discrimination under employment terms that comply with the law and customs. IRPC Group has particularly valued the rights of employed individuals, who are vulnerable. Moreover, IRPC Group has advocated exercising the association and right to collective bargaining, and expression of any gestures under labor laws.

(2) Customers/consumers

IRPC group ensures that customers must receive products and services of high quality and suitable prices under fair terms while taking into account consumer and public safety. IRPC group is also committed to producing satisfaction and assurance for customers and the consuming public for products and services that are of high quality and safety standards. Finally, IRPC group has established channels for customers' feedback and complaints on any problematic matters as well as human rights matters.

(3) Business partners and Suppliers

IRPC Group has attempted to prevent violations of its suppliers and business partners' human rights, as well as respect their human rights (i.e. right to equality before the law, equal protection of the law, non-discrimination, and right to own property) by conducting the aforementioned human rights due diligence to identify human rights risks and impacts related to labor, customers/ consumers, local communities, and natural resources and the environment.

(4) Community/local communities/ society/ environment

IRPC Group has established environmental, social and health impact assessment (EIA/HIA) processes for investment project, as well as processes for any group actions potentially harming communities and the environment. IRPC Group also defines preventive measures and compliance with the terms or guidelines imposed by applicable regulators. Furthermore, IRPC also has encouraged its business partners and suppliers to do similarly in order to prevent human rights impacts related to natural resources and the environment, whereas the rights of local communities, children and women are respected. More importantly, IRPC has provided the high level of importance on resettlement and land acquisition.

IRPC Group has also strived for healthy local relations, while it is improving communities' quality of life and living conditions and promoting feedback on group businesses that proves constructive to communities, society, and the environment.

5.5 Security and safety of individuals and properties

IRPC Group has safeguarded individuals and properties at and around IRPC Group's sites. In addition, IRPC Group has supported security, safety, occupational health, and environment guidelines and processes to prevent violation of human rights principles. IRPC Group has encouraged and conducted human rights training programs for its security forces to ensure the respect of human rights and prevention of human rights violation.

6. Human rights education for employees

IRPC Group has also established suitable training and skill development programs, leading to equal opportunities and free of discrimination. IRPC Group has conducted training programs on discrimination and harassment for all employees and implemented an investigation and escalation process for reporting incidents and punishment (if found guilty).

In addition to the aforementioned discrimination training programs, IRPC group has also conducted training programs and communicate human rights related information to effectively increase the human rights awareness of the aforementioned stakeholders. IRPC group has promoted understanding of human rights principles among employees, particularly in units or among those whose jobs are liable to human rights violation.

7. Complaint handling, whistleblower protection and remediation

IRPC group has put in place whistleblowing channels for violations of human rights. IRPC group has established the verification processes for human rights complaints together with measures to ease or remedy repercussions. Finally, IRPC group remedies and compensates all affected people of human rights impacts fairly.

As the scope of the Policy has covered and been applied to business activities, associated with IRPC Group's own operation, value chain, suppliers and business partners, such businesses are hence required to follow the international principles of human rights, promote rights and freedom of association, rights to associations and collective bargaining, equal remuneration; and must not promote and/or involve any human rights violations and risks (such as human trafficking, forced labor, child labor, and discrimination) . They are also thus committed to prevent the occurrence of potential human rights related circumstances. In addition, IRPC Group has paid attention to these specific issues because they are related and can violate human rights of IRPC Group's aforementioned stakeholders and vulnerable groups.

Please be acknowledged and strictly adhered accordingly

Announced as at 31 May 2021

-signed-

Mr. Kris Imsaeng
(Chairman)

-signed-

Air Marshal Boonsuib Prasit

(Chairman of the Corporate Governance Committee)

-signed-

Mr.Chawalit Tippawanich

(President and Chief Executive Officer)



ประกาศ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

ที่ ปธ 002 / 2564

นโยบายสิทธิมนุษยชน

ของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (กลุ่มไออาร์พีซี)

บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) (ไออาร์พีซี) และบริษัทย่อย (กลุ่มไออาร์พีซี) “ไออาร์พีซี” หรือ “บริษัทฯ” ให้ความสำคัญต่อการเคารพ คุ้มครอง และเยียวยา ตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล เพื่อสร้างความมั่นใจว่า การดำเนินธุรกิจของกลุ่มไออาร์พีซีตลอดห่วงโซ่อุปทาน จะเป็นไปด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และไม่กระทำการใด ๆ ที่จะก่อให้เกิดการละเมิด หรือสร้างผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทฯ จึงประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (กลุ่มไออาร์พีซี) เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. หลักการ

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิติดตัวมาแต่กำเนิด มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกัน จึงยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนแล้ว ยังผลักดันการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยกำหนดหลักปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และให้มีการสื่อสารนโยบายสิทธิมนุษยชนให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อเน้นย้ำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญอย่างจริงจัง

คำนิยาม

บริษัทฯ หมายถึง บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) หรือ “ไออาร์พีซี”

บริษัทย่อย หมายถึง บริษัทที่ ไออาร์พีซี มีอำนาจควบคุมกิจการ

กลุ่มไออาร์พีซี หมายถึง บริษัทฯ และบริษัทย่อย

ผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง พนักงาน ชุมชน คนในท้องถิ่น สังคม คู่ธุรกิจ คู่ค้าทางธุรกิจในสายโซ่อุปทาน

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อาจเกิดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน จากการดำเนินกิจการ หรือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยในนโยบายนี้ ให้หมายถึง เด็ก (บุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์) ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้หญิง หญิงตั้งครรภ์ ชนพื้นเมือง แรงงานต่างด้าว และกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT+)

2. การเคารพหลักสิทธิมนุษยชนสากล

บริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพที่บุคคลพึงมี คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล ให้เกียรติกันด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน รวมถึงส่งเสริมความหลากหลายและไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความเหมือนหรือความแตกต่างทางด้าน เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือสถานะทางสังคมอื่นใด โดยกลุ่มไออาร์พีซีจะปฏิบัติตามบทบัญญัติกฎหมายไทยและกฎหมายในแต่ละประเทศที่กลุ่มไออาร์พีซีเข้าไปลงทุนดำเนินธุรกิจ ตลอดจนหลักสิทธิมนุษยชนสากล อันประกอบด้วย

- (1) แนวปฏิบัติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติ
- (2) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
- (3) แนวปฏิบัติองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) สำหรับบริษัทข้ามชาติ
- (4) ปฏิญญาองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
- (5) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง
- (6) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
- (7) อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ
- (8) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก
- (9) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ
- (10) อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการกระทำหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี
- (11) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ

3. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.1 คณะกรรมการบริษัท

- กำกับดูแลให้มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างวัฒนธรรมแนวปฏิบัติที่ดี และป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- กำกับดูแลให้มีการตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)
- พิจารณารายงานการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายจัดการเพื่อการพัฒนาปรับปรุงต่อไป

3.2 ผู้บริหาร หรือฝ่ายจัดการ

- กำหนดให้มีหน่วยงานผู้รับผิดชอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
- กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงมาตรการเยียวยาต่าง ๆ ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงทำให้มั่นใจว่า มีการรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายฯ อย่างครบถ้วนและสม่ำเสมอ
- กำหนดให้มีการตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)
- รายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนต่อคณะกรรมการเป็นระยะ

3.3 หน่วยงานผู้รับผิดชอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

- ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน
- สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ให้แก่ พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียตลอดสายโซ่อุปทาน เพื่อยึดถือปฏิบัติตามนโยบายฯ อย่างเคร่งครัด
- จัดทำกระบวนการตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

3.4 พนักงาน

- ทำความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน อาทิ การรายงานเมื่อพบเหตุการณ์ที่น่าสงสัย หรือส่อไปในทางละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางที่บริษัทฯ กำหนด

4. การตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

บริษัทฯ ต้องมีการทวนสอบสถานะเพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร และผลกระทบที่มีต่อองค์กร ผู้มีส่วนได้เสีย และกลุ่มเปราะบาง อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องบริหารจัดการ กำหนดแนวทาง มาตรการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยงอย่างทันทั่วถึงและเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มไออาร์พีซี กิจกรรมทางธุรกิจในสายโซ่อุปทาน (ลูกค้า และคู่ธุรกิจ) และการลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง (การควบรวม การเข้าซื้อกิจการ หรือกิจการร่วมค้า) มีหน้าที่กำกับดูแล ตรวจสอบ บริหาร และระบุผลกระทบ และ/หรือประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในความรับผิดชอบของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการว่าจ้างแรงงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องในประเด็นการค้ามนุษย์ การเลือกปฏิบัติในการว่าจ้างแรงงาน แรงงานบังคับ และแรงงานเด็ก ผ่านกระบวนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่กลุ่มไออาร์พีซีดำเนินการอย่างเป็นระบบในทุก ๆ ปี และเพื่อให้มีข้อมูลประกอบการพิจารณาก่อนการตัดสินใจลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง (เช่น การควบรวม การเข้าซื้อกิจการ หรือกิจการร่วมค้า) โดยพิจารณาให้ครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีการพิจารณาในกระบวนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน จะครอบคลุมถึง การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ การโยกย้ายถิ่นฐาน และการได้มาซึ่งที่ดิน และการค้ามนุษย์ เป็นต้น

5. แนวทางปฏิบัติ

- 5.1 เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย และกลุ่มเปราะบาง อาทิ พนักงาน สังคม คู่ธุรกิจ ลูกค้าทางธุรกิจ ในสายโซ่อุปทานของกลุ่มไออาร์พีซี ผู้หญิง เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานต่างด้าว แรงงานที่ว่าจ้างผ่านบุคคลที่สาม ชุมชน/คนในท้องถิ่น ลูกค้า/ผู้บริโภคร กลุ่มเพศทางเลือก (LGBTQI+) ผู้พิการ หญิงตั้งครรภ์ และผู้สูงอายุ ตามแนวปฏิบัติระดับสากลที่เป็นที่ยอมรับ
- 5.2 ไม่อดทนต่อการเลือกปฏิบัติ และยอมรับในความแตกต่าง ตลอดจนมุ่งมั่นป้องกันการคุกคามในทุก รูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่น
- 5.3 บริหารจัดการและหมั่นตรวจตราดูแลการใช้แรงงาน และการจ้างงานของกลุ่มไออาร์พีซี และลูกค้า คู่ธุรกิจของกลุ่มไออาร์พีซีในสายโซ่อุปทาน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการเคารพและปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชน และป้องกันการละเมิด ไม่ละเลยเพิกเฉย หรือสมรู้ร่วมคิดต่อการกระทำใด ๆ อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ ควรดำเนินบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนให้ลูกค้าและคู่ธุรกิจตลอดสายโซ่อุปทานปฏิบัติตามพันธกิจของตนเอง ผู้มีส่วนได้เสีย ลูกค้า คู่ธุรกิจของตนเอง และมีปฏิสัมพันธ์กับ

ชุมชนในลักษณะที่เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล รวมทั้งให้ความสำคัญต่อสิทธิของกลุ่มเปราะบาง

5.4 การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

(1) พนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิแรงงานเป็นอย่างยิ่ง โดยการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความยุติธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ภายใต้ข้อตกลงการว่าจ้างที่เป็นไปตามกฎหมายและธรรมเนียมปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ในขณะเดียวกัน ยังให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อสิทธิของพนักงานที่เป็นกลุ่มเปราะบาง ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สิทธิเสรีภาพของพนักงานในการรวมกลุ่ม ในการเจรจาต่อรอง และการแสดงออก ตามกฎหมายแรงงาน

(2) ลูกค้า/ผู้บริโภคร

บริษัทฯ ดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจต่อลูกค้าและผู้บริโภคว่า จะได้รับผลิตภัณฑ์และบริการที่ดี มีคุณภาพ ในระดับราคาที่เหมาะสม ด้วยเงื่อนไขที่เป็นธรรม ทั้งนี้ยังคำนึงถึงความปลอดภัยต่อผู้บริโภค และสาธารณะ โดยจัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากลูกค้าในทุกประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

(3) คู่ค้า และคู่ธุรกิจ

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของคู่ค้าและคู่ธุรกิจ โดยดำเนินการกระบวนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมถึงส่งเสริมให้คู่ค้าและคู่ธุรกิจมีการดำเนินการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อระบุความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง อาทิ ด้านแรงงาน ลูกค้ำ/ผู้บริโภคร ชุมชน/คนในท้องถิ่น และทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

(4) ชุมชน/คนในท้องถิ่น/สังคม/สิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และสุขภาพ (Environment, Social and Health Impact Assessment: EIA/EHIA) ของโครงการลงทุน และการดำเนินงานของกลุ่มไออาร์พีซี ที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันและการปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือแนวทางที่กำหนดโดยหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังได้ส่งเสริมให้คู่ค้า และคู่ธุรกิจ ดำเนินกรรมในลักษณะเดียวกัน เพื่อป้องกันผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เคารพสิทธิของชุมชน/คนในท้องถิ่น เด็ก และผู้หญิง รวมถึงกำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดสิทธิในการโยกย้ายถิ่นฐานและการครอบครองที่ดิน

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ชุมชน พร้อมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินธุรกิจของกลุ่มไออาร์พีซี อันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

5.5 ความมั่นคงปลอดภัยในบุคคลและทรัพย์สิน

บริษัทฯ จัดให้มีมาตรการป้องกัน คุ้มครอง ดูแล รักษาความมั่นคงปลอดภัยในบุคคลและทรัพย์สินภายในสถานประกอบการของกลุ่มไออาร์พีซี และรอบสถานประกอบการ รวมทั้งสนับสนุนแนวปฏิบัติและ

กระบวนการบริหารงานด้านความมั่นคงปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิด หรือฝ่าฝืนหลักสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ ยังได้ส่งเสริมและจัดอบรมด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจว่า ผู้มีหน้าที่ดูแลด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย จะเข้าใจถึงหลักสิทธิมนุษยชนได้อย่างถูกต้อง

6. การให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ กำหนดให้มีการฝึกอบรม พัฒนาทักษะการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน ปราศจากการเลือกปฏิบัติ รวมถึงมีการอบรมด้านความเสี่ยงต่อการถูกคุกคาม และจัดให้มีการอบรมที่เป็นขั้นเป็นระดับสำหรับการร้องเรียนเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม มีกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขสถานการณ์ หรือดำเนินการลงโทษ (หากพบว่ามีความคิด) และนอกเหนือจากการจัดอบรมที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติแล้ว ยังมีการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนตลอดจนสื่อสารข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจหลักสิทธิมนุษยชนแก่นุคลากรขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในหน่วยงานหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องหรือที่มีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน

7. การรับเรื่องร้องเรียน การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการเยียวยา

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางรับแจ้งเบาะแส/เรื่องร้องเรียน หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีกระบวนการตรวจสอบข้อร้องเรียน การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และมาตรการบรรเทาแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงมาตรการชดเชยเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นธรรม ในกรณีที่เกิดความเสียหายขึ้น

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ครอบคลุมกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มไออาร์พีซี ตลอดจนกิจกรรมทางธุรกิจในช่วงโซ่อุปทาน คู่ค้า คู่ธุรกิจ โดยต้องปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนสากล ส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เท่าเทียม และเป็นธรรม โดยต้องไม่ส่งเสริมหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน และมุ่งมั่นป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่อาจเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน (อาทิ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ เป็นต้น) รวมถึงเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย และกลุ่มเปราะบาง ตามแนวทางที่กล่าวไว้ข้างต้น

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2564

(นายกฤษณ์ อิ่มแสง)

ประธานกรรมการ

ทอ.อ.ท 6.6-51

(พลอากาศโท นุญสืบ ประสิทธิ์)

ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี



(นายชวลิต ทิพพานิช)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

(โดยมติคณะกรรมการบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 6/2564 วันที่ 24 พฤษภาคม 2564)