เอกสาร บจ. หมวด ค
ลำดับที่ 013
เรื่อง การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
(Human Rights Due Diligence HRDD)

การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนโดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุการป้องกันบรรเทาและพิจารณาถึงวิธีที่กลุ่มบริษัทจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)

<u>กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน</u>

1. **การประกาศนโยบายและหลักการของกลุ่มบริษัท ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน**

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ

กลุ่มบริษัทได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุม มีขอบเขตของนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งรวมความคาดหวังของกลุ่มบริษัทต่อการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน ไม่เพียงแต่ในการดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจด้วย นโยบายด้านหลักสิทธิมนุษยชนสามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัท ออลล่า จำกัด (มหาชน)

รวมถึงกลุ่มบริษัทได้ดำเนินงานให้พันธมิตรทางธุรกิจตอบแบบสอบถามด้านความยั่งยืนของคู่ค้า โดยมีประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมหัวข้อด้านสิทธิมนุษยชนไว้ด้วยเพื่อให้พันธมิตรทางธุรกิจเกิดความตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ

2. **การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของกลุ่มบริษัท**

กลุ่มบริษัทได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทตลอดห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในกระบวนการ

ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงประเด็นความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนและการเลือกปฏิบัติ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมเฉพาะการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัททั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

<u>กิจกรรมทางธุรกิจหลัก:</u>

- การปฏิบัติงานด้านสินค้า
- การปฏิบัติงานด้านการบริการ

<u>สนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ:</u>

- ด้านคู่ค้า
- ด้านพนักงาน
- ด้านลูกค้า
- ด้านสังคมและชุมชน
- ด้านผู้ถือหุ้น

ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นใหม่ เช่น กิจการร่วมค้า (Joint Venture) หรือ การควบรวมกิจการ (Merger and acquisition) เป็นต้น

3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก

<u>ขั้นตอนที่ 1 : การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Identification)</u>

การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท ทำได้โดยการเปรียบเทียบบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งขอบเขตของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องของกลุ่มบริษัท แสดงไว้ด้านล่างดังนี้

<u>สิทธิแรงงาน</u>

- **สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน** คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- **อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน** คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในบริษัท สถานที่แหล่งดำเนินงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด

- **การไม่เลือกปฏิบัติ** คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่ใช่เกณฑ์ ชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออื่น ๆ มาใช้ในการเลือกปฏิบัติ
- **เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง** คือ พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่อง ผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม
- **แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ** คือ กลุ่มบริษัทจะไม่มีการดำเนินการใช้แรงงานบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็ก รวมไปถึงการค้ามนุษย์

<u>สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม</u>

- **มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต** คือ การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การไปลดทอนรายได้ของคนในชุมชนจากการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
- **อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน** คือ การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทในการระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท การสร้างมลพิษต่าง ๆ ต่อชุมชน
- **การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย** คือ การดำเนินการด้านการจัดการของเสียและวัตถุอันตรายของกลุ่มบริษัท โดยมีการดำเนินการหรือกำจัดอย่างถูกวิธี และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง เช่น การบำบัดน้ำเสีย หรือการจัดการสารเคมี เป็นต้น

<u>สิทธิลูกค้า</u>

- **สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า** คือ การคัดเลือกสินค้าและบริการของกลุ่มบริษัทที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ราคาเป็นธรรม และมีการคำนึงถึงสุขภาพรวมถึงความปลอดภัยของลูกค้าระหว่างการใช้บริการ
- **การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า** คือ การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีแนวทางการบริหารจัดการ ป้องกัน เรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
- **การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า** คือ การมีแนวทางบริหารจัดการ ป้องกัน ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

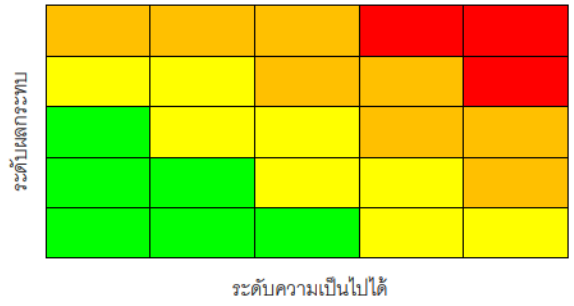
<u>สิทธิคู่ค้า</u>

- **จรรยาบรรณของคู่ค้า** คือ การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทจะต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี การปฏิบัติทางการค้าอย่างเป็นธรรม และเป็นไปอย่างโปร่งใส ตั้งอยู่บนพื้นฐานการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย

- **ความรักษาความลับของคู่ค้า** คือ กลุ่มบริษัทจะไม่ทำการละเมิดข้อมูลความลับของคู่ค้า เช่น ข้อมูลด้านลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 : การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking)

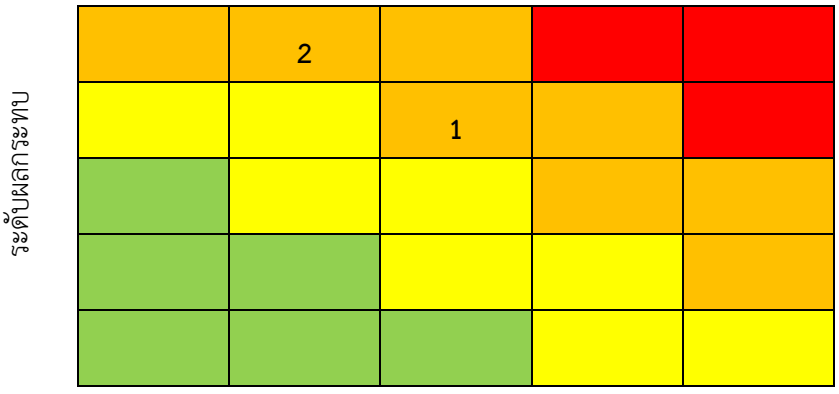
การประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact Level) ที่จะเกิดขึ้นเพื่อจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ตารางการประเมินความเสี่ยงด้านมนุษยชน	เกณฑ์ระดับผลกระทบและความเป็นไปได้
	1. สูงมาก 2. สูง 3. ปานกลาง 4. ต่ำ 5. ต่ำมาก

โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัทจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากประเด็นที่มีผลกระทบและความเป็นไปได้ 2 ประเด็นดังนี้

1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน (3x4)

2. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า (2x5)



ขั้นตอนที่ 3 : การจัดการความเสี่ยง (Risk Management)

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้จากการจัดลำดับทั้ง 2 ประเด็น กลุ่มบริษัทได้นำมาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นและจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	การลดผลกระทบและการแก้ไข
1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	• สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานชำรุด • การทำงานของพนักงาน โดยการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน	• ประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน • มีการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ • กำหนดกระบวนการดำเนินงานให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ • ตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ • มีระบบการรับเรื่องร้องเรียนจากพนักงาน • มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน
2. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า	• สินค้าที่ไม่ได้มาตรฐานที่ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อลูกค้า • อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงาน	• มีระบบการดำเนินงานคัดเลือกสินค้าและบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีการทวนสอบเป็นประจำ • มีการระบุรายละเอียดสินค้าบนเอกสารอย่างชัดเจน รวมถึงและเอกสารประกอบการใช้งาน • มีระบบจัดการตามมาตรการจากภาครัฐ • มีระบบการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้า

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	การลดผลกระทบและการแก้ไข
		• มีการจัดทำประกันภัยคุ้มครองความเสี่ยงภัย

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

กลุ่มบริษัทดำเนินการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการสื่อสารให้ความรู้และอบรมพนักงานครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบที่ผ่านกิจกรรมของกลุ่มบริษัท และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ โดยผลการดำเนินงานในปี 2567 มีดังนี้

- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทที่ระบุว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูงมีมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข
- ในปี 2567 ไม่มีกรณีหรือคดีที่ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ เกิดขึ้น

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนผ่านรายงานประจำปีหรือเว็บไซต์ของบริษัทฯ และเปิดช่องทางรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน เพื่อให้สามารถรายงานการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนเข้ามาที่กลุ่มบริษัทได้ตามช่องทางที่ระบุด้านล่างนี้

- **Website ของบริษัทฯ** www.alla.co.th ในหน้าการร้องเรียน Complaint Hotline
- **Email** ซึ่งสามารถร้องเรียนถึง
  - ประธานกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง : auditcommittee@alla.co.th
  - ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร : ongardp@alla.co.th
- **กล่องรับความคิดเห็นของกลุ่มบริษัท** ที่มีอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ หรือโรงงาน โดยผู้มีหน้าที่ดูแลกล่องรับความคิดเห็น จะส่งหนังสือร้องเรียนให้กับประธานคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยงผ่านทางเลขานุการบริษัท
- **จดหมายทางไปรษณีย์**

  สำนักอำนวยการ 933, 935, 937, 939 ซอยอ่อนนุช 46

  แขวงอ่อนนุช เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250

5. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

กลุ่มบริษัทตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นกลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามพันธะสัญญา โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท รวมถึงมีการกำหนดมาตรการการบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ของการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท

หากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทมีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรมและมีมาตรการในการลงโทษดังนี้

- การตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร
- ลดค่าจ้างหรือตำแหน่งงาน
- การให้พักงาน
- ตัดหรือระงับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี
- การพิจารณาไม่ปรับค่าจ้าง
- การให้ออก
- การไล่ออก

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2568 เป็นต้นไป

(นายองอาจ ปัณฑุยากร)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร