

คู่มือกระบวนการตรวจสอบ

ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

Human Rights due diligence guideline



ICHITAN

บริษัท อิชิตัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2566

สารบัญ

บทนำ	3
ส่วนที่ 1	4
วัตถุประสงค์	4
ขอบเขต	4
คำจำกัดความ	4
บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	5
ส่วนที่ 2 กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	6
ขั้นตอนที่ 1 การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน	7
ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง หรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ	7
ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการดำเนินการ	9
ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	9
ขั้นตอนที่ 5 การเยียวยาผลกระทบ	9
ส่วนที่ 3 แนวทางและมาตรการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	11
ส่วนที่ 4 การแจ้งข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ	12

บทนำ

บริษัท อิชิตัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ ยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี และคำนึงถึงหลัก “สิทธิมนุษยชน” อันเป็นสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมีด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายระดับประเทศและหลักสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากลที่สำคัญ ได้แก่ ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization: ILO) โดยกำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันอาจเกิดจากห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันและเยียวยาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่สะดวกต่อการเข้าถึง กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่โปร่งใส การเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรม การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมให้มีการสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เน้นการปลูกฝังเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 1

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทุกคนต้องเคารพ หลีกเลี่ยง ไม่ส่งเสริม และไม่เพิกเฉยต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกกรณี
2. เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัทฯ และผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ได้ทราบสิทธิหน้าที่ ขอบเขต รวมทั้งช่องทางการสื่อสารด้านสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมบทบาทในการปกป้อง ไม่เพิกเฉยต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน (Sustainable Supply Chain) ของบริษัทฯ
3. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และช่วยให้บุคลากรทุกระดับ ในบริษัท เข้าใจ และสามารถดำเนินการจัดทำ HRDD อย่างมีความรับผิดชอบ เคารพสิทธิมนุษยชน หลีกเลี่ยง ไม่ส่งเสริม และไม่เพิกเฉยต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกกรณี โดยมีลักษณะที่ยืดหยุ่น (flexible) และสามารถปรับใช้ได้ตามบริบทหรือสถานการณ์

ขอบเขต

คู่มือกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท อิชิตัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย รวมถึงคู่ค้า (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) พันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partner) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบททางธุรกิจและกระบวนการบริหารภายในของบริษัทฯ ให้มีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม อีกทั้ง สนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทานเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนทางธุรกิจ

คำจำกัดความ

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความว่า สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนได้รับการรับรองหรือคุ้มครองให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพียงเพราะความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา สถานะทางสังคม หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติตาม รวมถึง สิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาส และการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น อิสระในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง สิทธิในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การศึกษา และสิทธิอื่นๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัย ชนกลุ่มน้อย ในชุมชนท้องถิ่น และสิทธิชุมชน โดยทุกคนมีสิทธิต่างๆ เหล่านี้อย่างเท่าเทียม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

เด็ก หมายความว่า บุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ไม่ว่าจะเป็นพลเมืองของประเทศหรือท้องถิ่นที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินการ

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. คณะกรรมการบริษัท

กำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกห่วงโซ่อุปทานของ บมจ. อิชิตัน กรุ๊ป และบริษัทย่อย รวมถึงคู่ค้า ผู้รับเหมา พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้ร่วมธุรกิจ รวมถึงสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน ยึดถือและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนทางธุรกิจ

2. ผู้บริหาร

2.1 กำกับให้มีการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ที่สอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ

2.2 กำหนดให้มีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

2.3 รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำ

3. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ

3.1 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ ดังนี้

1. ดำเนินการประเมินผลและตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) การเก็บข้อมูลพื้นฐานประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทฯ
2. ติดตามการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) มาตรการป้องกันผลกระทบ และการเยียวยาแก้ไข

3.2 ฝ่ายบริหารความเสี่ยง ดำเนินการ ดังนี้

1. พัฒนาขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร และทบทวนขั้นตอนดังกล่าวเพื่อให้มีการปรับปรุงแนวทางการประเมินในอนาคตอย่างต่อเนื่อง
2. ติดตามตรวจสอบการนำขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติใช้โดยหน่วยงานต่างๆ ของบริษัทฯ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน การกำหนดมาตรการจัดการเพื่อลดระดับความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

4. พนักงาน

ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงให้ความร่วมมือในการสอดส่อง รายงานและป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ส่วนที่ 2

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนโดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และแนวทางป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามหลักการของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



1.

Communication and declaration of human rights policy

2.

Human rights risk and impact assessment

3.

Integration of due diligence and internal administration

4.

Monitoring of the implementation with respect to human rights

5.

Remediation and designation of complaint filing channel

ขั้นตอนที่ 1 การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

(A Statement of Policy Commitment to Respect Human Rights)

การเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน บริษัทฯ จึงได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย รับทราบ และใช้เป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยนโยบายฯ ดังกล่าว บริษัทฯ ได้นำแนวปฏิบัติ/หลักการด้านสิทธิมนุษยชนภายในประเทศ หรือระดับสากลมายึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการสนับสนุน และปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาหลักด้านสิทธิแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง หรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ

(Assessment of Actual and Potential Human Rights Impacts of Company Activities and Relationship)

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและป้องกัน การละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือผลกระทบเชิงลบอื่นๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก ที่อาจได้รับผลกระทบทางตรงหรือทางอ้อมจากห่วงโซ่ธุรกิจของบริษัทฯ โดยวิธีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน มีดังนี้

2.1 กำหนดขอบเขตประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

การกำหนดขอบเขตในการตรวจสอบประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริง และมีโอกาสจะเกิดขึ้นที่ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับแรงงาน ความปลอดภัย สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน การใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ และการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ

2.2 การระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

การระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร

สิทธิพนักงาน	สิทธิลูกค้า	สิทธิคู่ค้า	สิทธิชุมชน และสิ่งแวดล้อม
การปฏิบัติต่อแรงงาน อย่างเป็นธรรมและ มีมนุษยธรรม	การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	สภาพการทำงาน	ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม จากการดำเนินการขององค์กร
สุขภาพและความปลอดภัย ในสภาพแวดล้อมการทำงาน	สุขภาพและความปลอดภัย	สุขภาพและความปลอดภัย	สุขภาพและความปลอดภัย
การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	ข้อมูลความลับและความ เป็นส่วนตัวของลูกค้า	การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า	

2.3 การประเมินระดับความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้กำหนดวิธีการประเมินความเสี่ยงตามคู่มือการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Manual) ของบริษัท ฯ เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง รวมถึงได้กำหนดดัชนีชี้วัดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มเติมนอกเหนือจากการใช้วิธี Risk Measurement Matrix โดยใช้ อัตราส่วน หรือมาตรการวัด (Magnitude) ของผลกระทบที่เป็นตัวแทนที่ดีในการสะท้อนความเสี่ยง อีกทั้งใช้เกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยง 3 ระดับ คือ 1) Risk Target 2) Risk Appetite 3) Risk Tolerance เพื่อช่วยให้การประเมินความเสี่ยงสามารถสะท้อนถึงระดับความเสี่ยงได้อย่างเป็นธรรมและตรงประเด็นยิ่งขึ้น

ตารางที่ 2 ดัชนีชี้วัดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร

ประเด็นสิทธิมนุษยชน	ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง
สิทธิพนักงาน	- จำนวนครั้งที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อพนักงาน - จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุ การเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงาน - จำนวนเงินที่ถูกปรับจากการรั่วไหลของข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน
สิทธิลูกค้า	- จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่เกิดผลกระทบต่อความไม่ปลอดภัยของลูกค้า - จำนวนเงินที่ถูกปรับจากการรั่วไหลของข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า - จำนวนครั้งที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อลูกค้า
สิทธิคู่ค้า	- จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมของคู่ค้า - จำนวนเงินที่ถูกปรับจากการรั่วไหลของข้อมูลส่วนตัวของคู่ค้า - จำนวนครั้งที่มีการแจ้งละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อคู่ค้า
สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนครั้งที่ถูกร้องเรียนจากการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม - จำนวนเงินที่ถูกปรับจากการละเมิด และไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

2.4 การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

การจัดลำดับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ส่งผลกระทบรุนแรงผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่นๆ ของบริษัทฯ โดยการเลือกจัดการลำดับความสำคัญของปัญหาในส่วนที่สำคัญและเรียงตามลำดับลงมา อีกทั้ง บริษัทฯ จะดำเนินการหามาตรการแก้ไข และแนวทางป้องกันเพื่อลดระดับความเสี่ยง

ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการดำเนินการ

(Integrate Findings and Take Appropriate Action)

ภายหลังจากระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงระดับสูง และได้ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว บริษัทฯ จำเป็นต้องทำการแก้ไขและจัดการประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และพิจารณากำหนดมาตรการควบคุมและมาตรการเยียวยาผลกระทบที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงพัฒนามาตรการเพิ่มเติม เพื่อลดโอกาสการเกิด หรือความรุนแรง และผลกระทบของประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ควรประเมินความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risks) หลังจากจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ มีประสิทธิภาพและอยู่ในการควบคุมผลกระทบตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

(Track and Communicate Performance)

การกำหนดกระบวนการทบทวน ตรวจสอบ และติดตามการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามขอบเขต ประเด็นความเสี่ยง และดัชนีชี้วัดความเสี่ยงที่กำหนดไว้ โดยกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินการให้กับคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงรับทราบเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมีแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ครอบคลุมอย่างเป็นระบบในกรณีที่เกิดเหตุ

ขั้นตอน 5 การเยียวยาผลกระทบ

(Remediate Adverse Impacts)

การดำเนินงานตามห่วงโซ่ธุรกิจอาจก่อให้เกิดหรือมีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและดำเนินการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผนและกำหนดมาตรการแก้ไขและแนวทางป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงจะลดความเสี่ยงและการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขผ่านกระบวนการที่ชอบธรรมโดยจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบหรือการละเมิดจากห่วงโซ่ธุรกิจของบริษัทฯ ตามนโยบายการแจ้งเบาะแสดังกล่าวไว้

พร้อมทั้งจัดให้มีกระบวนการเยียวยาผลกระทบที่เหมาะสมและเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบซึ่งเกิดจากหรือเกี่ยวเนื่องมาจากบริษัทฯ ดังนั้น หากผู้ใดพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชน สามารถแจ้งข้อมูลมายังช่องทางที่บริษัทฯ ได้จัดไว้ให้ (รายละเอียดเพิ่มเติมในส่วนที่ 4 การแจ้งข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ) โดยบริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการรับข้อร้องเรียน การตรวจสอบข้อเท็จจริง และมาตรการคุ้มครองปกป้องผู้ที่แจ้งข้อมูลหรือให้เบาะแสตามนโยบายการแจ้งเบาะแสซึ่งระบุไว้ในคู่มือหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทฯ

ส่วนที่ 3

แนวทางและมาตรการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจำเป็นต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน และวิธีการจัดการที่ตั้งอยู่บนหลักสิทธิมนุษยชน
- แนวทางและมาตรการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนควรมีการระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับค่าชดเชยและกระบวนการเยียวยาควรมีความแตกต่างกันตามบริบทของเหตุการณ์หรือกรณีการละเมิดที่เกิดขึ้น
- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนไม่สามารถชดเชยหรือแทนที่โดยวิธีการเยียวยาเกี่ยวกับผลกระทบด้านอื่นๆ ตัวอย่างเช่น ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ในกรณีการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในพื้นที่แห่งหนึ่งสามารถทดแทนการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในพื้นที่อื่นๆ ได้ ในขณะที่ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนไม่สามารถชดเชยได้จากการสร้างผลกระทบเชิงบวกในพื้นที่ เช่น กรณีที่กิจกรรมของบริษัทฯ สร้างผลกระทบแก่สุขภาพของพนักงาน เนื่องจากไม่มีอุปกรณ์ป้องกันและการอบรมด้านอาชีวอนามัยที่เพียงพอ เป็นต้น

มาตรการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

การให้ความคุ้มครองบุคคลผู้แจ้งเรื่องเบาะแสการกระทำผิดหรือข้อร้องเรียน พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่แจ้งเรื่องร้องเรียน แจ้งเบาะแสด ให้ถ้อยคำหรือให้ข้อมูลใดๆ ด้วยความสุจริตใจ ไม่ได้มีเจตนาในการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ใดหรือต่อบริษัทฯ จะได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมจากบริษัทฯ เช่น ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน พักงาน ข่มขู่ ครอบงำการปฏิบัติงาน เลิกจ้าง หรือการกระทำอื่นใดที่มีลักษณะเป็นการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น ทั้งนี้ ถ้ามีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกการคุ้มครองบุคคลใดก่อนที่จะดำเนินการตามนโยบายนั้นจนถึงที่สุดจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบก่อนผู้ร้องเรียน/ผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงสามารถเลือกที่จะเปิดเผยตนเองได้ หากเห็นว่าการเปิดเผยนั้นจะไม่ปลอดภัยแต่หากมีการเปิดเผยตนเองก็จะทำให้บริษัทฯ สามารถรายงานความคืบหน้าและชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบ หรือเยียวยาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

1.1 ผู้รับข้อร้องเรียน/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย จะเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้เป็นความลับ/คำนึงถึงความปลอดภัย โดยกำหนดมาตรการคุ้มครองพนักงานที่ร้องเรียน และ/หรือ ผู้ที่ให้ข้อมูล และ/หรือ ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูล โดยจะได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

1.2 กรณีที่ผู้ร้องเรียน/ผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง เห็นว่าตนเองอาจได้รับความไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย สามารถร้องขอให้บริษัทฯ กำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสม หรืออาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยไม่มีการร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหาย หรือความไม่ปลอดภัย

1.3 ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการเยียวยาความเสียหายด้วยกระบวนการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ส่วนที่ 4

การแจ้งข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ

บริษัทฯ ได้จัดให้มีนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดหรือ ข้อร้องเรียนและให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน เพื่อให้มั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของ บริษัทฯ ได้ทำหน้าที่ดูแลและให้คำแนะนำตลอดจนสอดส่องพฤติกรรม ความประพฤติ และการกระทำต่างๆ ของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปโดยถูกต้อง และผู้แจ้งเรื่องดังกล่าวจะได้รับความคุ้มครองหากเป็นการกระทำด้วยความสุจริตใจ

ช่องทางการแจ้งเรื่องเบาะแสการกระทำผิดหรือข้อร้องเรียน

1.1 CG Report ของบริษัทฯ สามารถติดต่อได้ตามช่องทางต่อไปนี้

- โทรศัพท์ 02-023-1111
- E-mail : cg@ichitangroup.com

1.2 สำนักเลขานุการบริษัท สามารถติดต่อได้ตามช่องทางต่อไปนี้

- โทรศัพท์ 02-023-1111
- E-mail : sec@ichitangroup.com
- ที่อยู่ สำนักเลขานุการบริษัท บริษัท อิชิตัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เลขที่ 8 อาคารทีวัน ชั้น 44 ซอยสุขุมวิท 40 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110

1.3 ฝ่ายตรวจสอบภายใน และเลขาธิการคณะกรรมการตรวจสอบ สามารถติดต่อได้ตามช่องทางต่อไปนี้

- โทรศัพท์ 02-023-1111
- E-mail: internalaudit@ichitangroup.com
- ที่อยู่ ฝ่ายตรวจสอบภายใน บริษัท อิชิตัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เลขที่ 8 อาคารทีวัน ชั้น 42 ซอยสุขุมวิท 40 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110

1.4 คณะกรรมการตรวจสอบ สามารถติดต่อได้ตามช่องทางต่อไปนี้

- Email : auditcommittee@ichitangroup.com
- ที่อยู่ คณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท อิชิตัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เลขที่ 8 อาคารทีวัน ชั้น 42 ซอยสุขุมวิท 40 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110