

## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน บริษัท ไอ.ซี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่เคารพในสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน ตลอดห่วงโซ่อุปทานภายใต้แนวคิด “เพราะทุกคนคือเรา” โดยยึดมั่นในหลักความเสมอภาค ความเป็นธรรม และการไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมายและ หลักการตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ

บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นค้ำประกันว่าจะยึดถือปฏิบัติ สนับสนุน และส่งเสริมการเคารพและปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน ทั้งของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของบริษัท

### ขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ครอบคลุมกิจกรรมในการดำเนินธุรกิจของ บริษัท ไอ.ซี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย พร้อมทั้งสนับสนุนให้คู่ค้าและผู้ร่วมธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### คำนิยาม

- สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิที่มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรอง ทั้งความคิดและการกระทำ ที่ไม่มีการล่วงละเมิดได้
- ผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบในเชิงบวกหรือลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และหน่วยงานราชการที่กำกับดูแล
- การใช้แรงงานบังคับ หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือการบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ เป็นผลให้บุคคลทำงานอย่างไม่เต็มใจหรือทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขจัดขึ้นได้
- แรงงานเด็ก คือ ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 18 ปี โดยการทำงานนั้นเป็นการทำงานเต็มเวลา ที่มีชั่วโมงการทำงานระหว่าง 14-43 ชั่วโมง/สัปดาห์
- การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) หมายถึง กระบวนการที่องค์กรธุรกิจต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อค้นหา ประเมิน และจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมขององค์กรหรือพันธมิตรทางธุรกิจ

## แนวทางปฏิบัติ

1. เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน และหลักสิทธิมนุษยชนสากล ปฏิบัติต่อบุคคลทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติตามเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง สถานภาพ ความพิการ หรือความแตกต่างอื่นใด
2. ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียดังนี้
  - เคารพสิทธิและส่งเสริมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน โดยมีการจ้างงานและบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปลอดภัย โอกาสที่เท่าเทียม และความหลากหลาย
  - เคารพสิทธิผู้บริโภค ส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพและปลอดภัย ให้บริการอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว และคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
  - เคารพสิทธิของคู่ค้า สร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่เป็นธรรมและโปร่งใส ใช้หลักการแข่งขันที่เป็นธรรมและมีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส รวมทั้งส่งเสริมให้คู่ค้าเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
  - เคารพสิทธิของชุมชน รับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
3. หลีกเลี่ยงการกระทำหรือมีส่วนร่วมหรือส่งเสริมการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล การเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การคุกคามทางเพศ หรือการกระทำที่ขัดต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน
4. ไม่จำกัดเสรีภาพทางความคิดและการแสดงออกของบุคลากร เว้นแต่กรณีที่เกิดความขัดแย้ง แยกแยก หรือส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและศักดิ์ศรีของผู้อื่น
5. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดให้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อระบุประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย กำหนดมาตรการป้องกัน แก้ไข และบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบพร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีการตรวจสอบ ประเมิน และบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ดังนี้

### 5.1 ขอบเขตการประเมินความเสี่ยง

บริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนครอบคลุมทุกพื้นที่การปฏิบัติงานของบริษัท และทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจในช่วงห่วงโซ่อุปทาน ทั้งกิจกรรมที่บริษัทเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือกิจกรรมที่เกิดจากการมีส่วนร่วมหรือมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจในช่วงห่วงโซ่อุปทาน

### 5.2 การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จัดให้มีการระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นแล้วหรืออาจเกิดขึ้นทั้งหมดในช่วงห่วงโซ่อุปทาน และนำไปประเมินความเสี่ยงที่สำคัญและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อบ่งชี้ประเด็นความเสี่ยงสำคัญที่เกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท และกิจกรรมในช่วงห่วงโซ่อุปทาน และสามารถกำหนดมาตรการเพื่อป้องกัน บรรเทา และเยียวยาผลกระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 5.3 ประเมินลำดับความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินระดับความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) และระดับความรุนแรงของผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Severity) ซึ่งประกอบด้วยผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Scale) ขอบเขตการเกิดผลกระทบ (Scope) และความสามารถในการเยียวยาหรือย้อนกลับผลกระทบ (Irremediable Character) และแสดงลำดับความสำคัญของความเสี่ยงในตาราง 4x4 Human Rights Risk Matrix ซึ่งจัดลำดับเป็น 3 ระดับ คือระดับความสำคัญสูง ระดับความสำคัญปานกลาง และระดับความสำคัญต่ำ

- ระดับความสำคัญสูง คือประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ที่อาจก่อให้เกิดผลอย่างรุนแรงต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ (Scale) หรือเกิดผลกระทบในวงกว้าง (Scope) หรือยากต่อการเยียวยาหรือย้อนกลับได้ (Irremediable Character) ต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็วพร้อมมาตรการป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบเพิ่มเติม
- ระดับความสำคัญปานกลาง คือประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่ก่อให้เกิดผลกระทบระดับปานกลางต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีความรุนแรงหรือขอบเขตของผลกระทบที่จำกัดกว่า จะต้องมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง กำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบอย่างเหมาะสม แต่ยังคงต้องการมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพิ่มเติม
- ระดับความสำคัญต่ำ คือประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่ก่อให้เกิดผลกระทบน้อยต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล กำหนดมาตรการป้องกันหรือควบคุมความเสี่ยงในปัจจุบันอย่างเพียงพอ แต่ยังคงติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

### 5.4 กำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง

- มีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจ ครอบคลุมกิจกรรมทางธุรกิจ
- มีการทบทวนผลการประเมินผลด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจอย่างน้อย 1 ครั้ง/2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
- จัดลำดับประเด็นความเสี่ยงโดยพิจารณาจากความรุนแรงของผลกระทบ ขนาดของผู้ได้รับผลกระทบ และความสามารถในการเยียวยา เพื่อกำหนดประเด็นที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรก
- มีแผนและดำเนินการแก้ไข ป้องกันผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนจากการประเมินและมีการติดตามผลการดำเนินการตามแผน
- จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและแจ้งเบาะแสที่เข้าถึงได้สำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
- กำหนดมาตรการเยียวยาที่เหมาะสมทั้งด้านการเงินและไม่ใช่งานเงิน เมื่อพบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากบริษัท คู่ค้า หรือผู้รับเหมา ดำเนินการทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท และดำเนินคดีตามกฎหมายหากจำเป็น

### 5.5 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส และกลไกการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมาตรการเยียวยาที่เหมาะสม และมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อ คณะกรรมการที่กำกับดูแลด้านความยั่งยืนอย่างสม่ำเสมอ

## ช่องทางการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน

ดังนี้

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางแจ้งข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสดกรณีที่พบเห็นหรือรับทราบการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

กรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในองค์กร และในห่วงโซ่อุปทาน :

- โทรศัพท์: สายงานทรัพยากรบุคคล 02-293-9000 ต่อ 356
- Email: คณะกรรมการตรวจสอบ [iccauditcommittee@icc.co.th](mailto:iccauditcommittee@icc.co.th)

กรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

- ศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ โทรศัพท์: 02-294-4999, 02-491-4999 และ 02-293-9000
- E-mail: คณะกรรมการตรวจสอบ [iccauditcommittee@icc.co.th](mailto:iccauditcommittee@icc.co.th)

กรณีผู้ถูกร้องเรียนเป็นประธานกรรมการบริหาร หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงาน:

- Email: คณะกรรมการตรวจสอบ [iccauditcommittee@icc.co.th](mailto:iccauditcommittee@icc.co.th)

## กระบวนการจัดการเบาะแสและข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน

ตามนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนที่เข้าถึงได้สะดวก โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถแจ้งข้อมูลหรือข้อกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกตอบโต้ ทั้งนี้ บริษัทฯ กำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแสที่เหมาะสม ได้แก่ การแจ้งผ่านหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานกำกับดูแลและตรวจสอบภายใน ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือช่องทางอื่นที่บริษัทฯ กำหนด โดยบริษัทฯ จะรักษาความลับของผู้แจ้งและข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นกลาง และจัดการข้อร้องเรียนตามกระบวนการที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสจากการตอบโต้หรือการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความรับผิดชอบ และการเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ

## การแก้ไขและเยียวยา

บริษัทฯ กำหนดให้การประเมินลำดับความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการสำคัญในการกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจ โดยพิจารณาความรุนแรงของผลกระทบต่อก็คีร์และคุณภาพชีวิตของผู้มีส่วนได้เสีย ควบคู่กับความน่าจะเป็นของความเสียหาย และระดับการควบคุมหรืออิทธิพลของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทานค่า ผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการจัดลำดับประเด็นที่มีนัยสำคัญสูง เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยง การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่มีความรับผิดชอบ เคารพสิทธิมนุษยชน

กรณีเกิดเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ กำหนดให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการดังนี้:

- พิจารณาให้การเยียวยาผู้ที่ได้รับความเสียหายอย่างเหมาะสมทั้งการเงินและไม่ใช้การเงิน เช่น การขอโทษ
- กำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อป้องกันการเกิดเหตุซ้ำในอนาคต
- บรรเทาและแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนโดยเร่งด่วนอย่างเหมาะสม
- การติดตามหลังจากมีการแก้ไขเยียวยาหรือกำหนดมาตรการป้องกัน และรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการบริษัท

### หน้าที่และความรับผิดชอบ

ผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องมีหน้าที่ที่จะปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เคารพและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทและพนักงานด้วยกัน

### การสื่อสารและเผยแพร่

บริษัทฯ จัดให้มีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ผ่านการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม ให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งรวมถึงคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และสาธารณชน ตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง

### บทลงโทษ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมถือเป็นส่วนหนึ่งของวินัยในการปฏิบัติงานของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน หากกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานกระทำการใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย และแนวปฏิบัติฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน

### การรายงานและการทบทวน

บริษัทฯ จัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท เป็นส่วนหนึ่งของการรายงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) และเว็บไซต์ของบริษัท

บริษัทฯ มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการดำเนินธุรกิจและมาตรฐานสากล

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 12/2568 เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2569 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 มีนาคม 2569 เป็นต้นไป

อนุชิต อนุชิตานุกุล  
ดร.อนุชิต อนุชิตานุกุล  
ประธานกรรมการบริษัท และ  
ประธานคณะกรรมการธรรมาภิบาลและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน