

## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัท เอเอสเอ็น โบรกเกอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย และการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการจึงได้จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนมาใช้ปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัท

### วัตถุประสงค์

นโยบายฉบับนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของคู่มือการกำกับดูแลและจรรยาบรรณธุรกิจเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัท และบริษัทย่อย ดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

### ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน และมุ่งหวังให้ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัทปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้

### หน้าที่ความรับผิดชอบ

- คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่และรับผิดชอบในการพิจารณาและอนุมัตินโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และกำกับดูแลให้การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนและปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- คณะทำงานพัฒนาความยั่งยืนมีหน้าที่ในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงสื่อสารนโยบายให้พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัท อาทิ คู่ค้า พันธมิตร หรือผู้กระทำการในนามบริษัท ได้รับทราบเพื่อป้องกันการอาจมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- คณะทำงานพัฒนาความยั่งยืนมีหน้าที่รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัททราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง รวมถึงการทบทวนนโยบายอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่านโยบายมีความเหมาะสม
- คณะทำงานบริหารความเสี่ยงมีหน้าที่ตรวจสอบและสอบทานกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทว่าเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามนโยบาย แนวปฏิบัติ ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมาย ข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อให้มั่นใจว่ามีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงการกำหนดมาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหากลุ่มละเมิดสิทธิมนุษยชน หากปรากฏว่ามีความเสี่ยงดังกล่าว ต้องจัดให้มีการตรวจสอบติดตามผล และจัดให้มีมาตรการเยียวยาที่เหมาะสม

- ผู้บริหารมีหน้าที่กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้มีความเข้าใจนโยบายฉบับนี้ และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงาน
- พนักงานต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ รวมถึงรายงานหรือแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

### **นโยบาย**

- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกันปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
- นำวิธีปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน

### **แนวปฏิบัติ**

- ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีมนุษยธรรม ปราศจากการใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ การขู่ข่มขู่ทางร่างกาย จิตใจ หรือการข่มเหงด้วยวาจา การรักษาด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี
- ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยก ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา สีผิว เพศ อายุ การศึกษา สภาวะร่างกาย หรือสถานะทางสังคม
- สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน
- ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก หรือการใช้แรงงานโดยผิดกฎหมาย
- พัฒนาช่องทางการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็น หรือแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน กรณีพบการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

### **การรายงานการพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน**

กรณีพนักงานมีข้อสงสัยหรือมีหลักฐานว่ามีพนักงานหรือบุคคลที่กระทำการในนามบริษัทได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทจะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือผ่านช่องทางการรายงานที่กำหนดไว้ตามนโยบายการแจ้งเบาะแสและการร้องเรียนทันที

บุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทจะได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมและเป็นธรรมจากบริษัทตามมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนที่กำหนดไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแสและการร้องเรียน โดยจะไม่ได้รับการลงโทษ หรือถือเป็นเหตุที่จะเลิกจ้าง หรือดำเนินการใดที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน สิทธิประโยชน์ รายได้ รวมถึงสวัสดิการใดๆ ที่พึงได้ตามสิทธิของพนักงานดังกล่าว