การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

(Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนโดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุการป้องกันบรรเทาและพิจารณาถึงวิธีที่บริษัทฯจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิ มนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)

<u>กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน</u>

1. **การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน**

2. **การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ**

3. **การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก**

4. **การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน**

5. **การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา**

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการ เจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ

บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศอย่างครอบคลุม มีขอบเขตของนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งรวมความคาดหวังของบริษัทฯ ต่อการปฏิบัติตาม สิทธิมนุษยชน ไม่เพียงแต่ในการดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจด้วย นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ

รวมถึงบริษัทฯ ได้ดำเนินงานให้พันธมิตรทางธุรกิจตอบแบบสอบถามด้านความยั่งยืนของคู่ค้า โดยมีประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมหัวข้อด้านสิทธิมนุษยชนไว้ด้วยเพื่อให้พันธมิตรทางธุรกิจเกิดความตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ

2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้าม ชาติ แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สามและชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในกระบวนการ ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงประเด็นความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนและการเลือกปฏิบัติ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมเฉพาะการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมดคิดเป็น ร้อยละ 100 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

กิจกรรมทางธุรกิจหลัก:

- การปฏิบัติงานด้านสินค้า
- การปฏิบัติงานด้านการบริการ

สนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ:

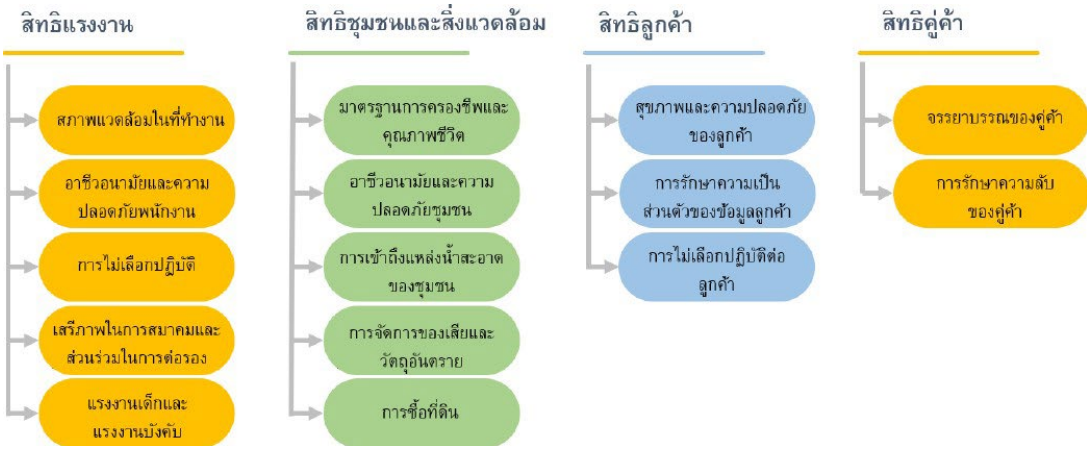
- ด้านคู่ค้า
- ด้านพนักงาน
- ด้านลูกค้า
- ด้านสังคมและชุมชน
- ด้านผู้ถือหุ้น

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

3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก

ขั้นตอนที่ 1 : การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Identification)

การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทำได้โดยการเปรียบเทียบบริษัทในกลุ่มบริการและค้าปลีก ซึ่งขอบเขตของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ แสดงไว้ ด้านล่างดังนี้



<u>สิทธิแรงงาน</u>

- **สภาพแวดล้อมในที่ทางาน** คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง บรรยากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อม อื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆที่ช่วยส่งเสริมต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- **อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน** คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในบริษัทฯ สถานที่แหล่งดำเนินงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และ เข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด
- **การไม่เลือกปฏิบัติ** คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่ใช่เกณฑ์ ชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็น ทางการเมือง หรืออื่น ๆ มาใช้ในการเลือกปฏิบัติ
- **เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง** คือ พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม
- **แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ** คือ บริษัทจะไม่มีการดำเนินการใช้แรงงานบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็ก รวมไปถึงการค้ามนุษย์

<u>สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม</u>

- **มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต** คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การไปลดทอนรายได้ของคนในชุมชนจากการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
- **อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน** คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ ในการระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน
- **การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน** คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องไม่ไปขัดขวางการเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน เช่น ไม่ไปปิดกั้นแหล่งน้ำ หรือ ดึงน้ำจากแหล่งน้ำชุมชนมาใช้จนก่อให้เกิดภาวะแล้ง
- **การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย** คือ การดำเนินการด้านการจัดการของเสียและวัตถุอันตรายของ บริษัทฯ โดยมีการดำเนินการหรือกำจัดอย่างถูกวิธี และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง เช่น การบำบัดน้ำเสีย หรือการจัดการสารเคมี เป็นต้น

- **การซื้อที่ดิน** คือ การประเมินผลกระทบก่อนการเข้าไปดำเนินงานของบริษัทฯ ว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเรื่องสิทธิมนุษยชน

<u>สิทธิลูกค้า</u>

- **สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า** คือ การคัดเลือกสินค้าและบริการของบริษัทฯ ที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ราคาเป็นธรรม และมีการคำนึงถึงสุขภาพรวมถึงความปลอดภัยของลูกค้าระหว่างการใช้บริการ
- **การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า** คือ การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีแนวทางการบริหารจัดการ ป้องกันเรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
- **การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า** คือ การมีแนวทางบริหารจัดการ ป้องกัน ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

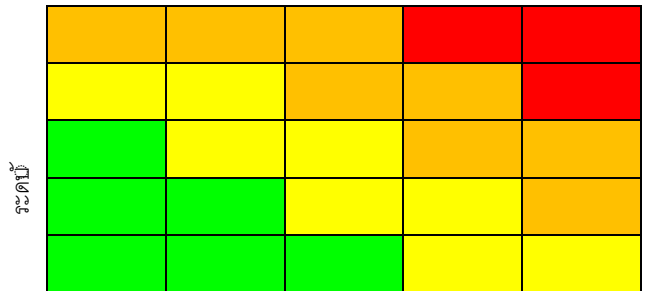
<u>สิทธิคู่ค้า</u>

- **จรรยาบรรณของคู่ค้า** คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี การปฏิบัติทางการค้าอย่างเป็นธรรม และเป็นไปอย่างโปร่งใส ตั้งอยู่บนพื้นฐานการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อ ทั้ง สองฝ่าย
- **ความรักษาความลับของคู่ค้า** คือ บริษัทฯ จะไม่ทำการละเมิดข้อมูลความลับของคู่ค้า เช่น ข้อมูลด้าน ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เป็นต้น

<u>ขั้นตอนที่ 2 : การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking)</u>

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact Level) ที่จะเกิดขึ้นเพื่อจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

<u>ตารางการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน</u>

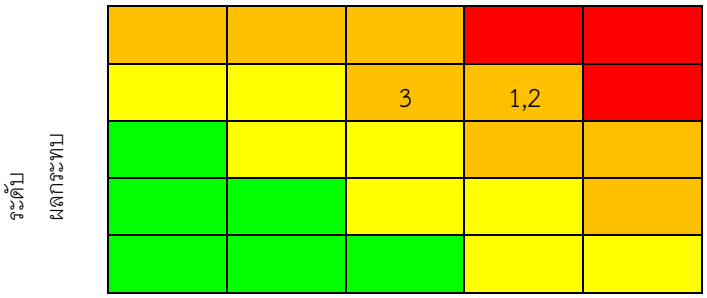


เกณฑ์ระดับผลกระทบและความเป็นไปได้

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

โดยในปี 2566 (ทบทวนอ้างอิงประเด็นจากปี 2565) บริษัทฯ จัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากประเด็นที่มีผลกระทบและความเป็นไปได้ ได้ 3 ประเด็นดังนี้

1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน (4x4)
2. การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า (4x4)
3. การรักษาความลับของคู่ค้า (3x4)



<u>ขั้นตอนที่ 3 : การจัดการความเสี่ยง (Risk Management)</u>

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้จากการจัดลำดับทั้ง 3 ประเด็น บริษัทฯ ได้นำมาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นและจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	การลดผลกระทบและการแก้ไข
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ของพนักงาน	• สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ไม่ปลอดภัย เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานชำรุด • การทำงานของพนักงาน โดยการไม่ปฏิบัติตาม ข้อกำหนดด้านความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัย อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ ระหว่างการทำงาน	• ประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน • มีการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ • กำหนดกระบวนการดำเนินงานให้มีเจ้าหน้าที่

		ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ● ตรวจสอบและบำ รุงรักษาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ● มีระบบการรับเรื่องร้องเรียนจากพนักงาน
การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	● การรั่วไหลของข้อมูลลูกค้า	● จัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท ฯ และควบคุมให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ ● ประเมินความพร้อมของระบบ Cybersecurity ของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ ● อบรมให้ความรู้พนักงานเรื่อง พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
การรักษาความลับของคู่ค้า	● การละเมิดข้อมูลความลับของคู่ค้า เช่น ข้อมูลด้านข้อมูลต่างๆ ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เป็นต้น	● ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.แข่งขันทางการค้า พ.ศ.2560 ● ปฏิบัติตามกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา

		• มีขั้นตอนการตรวจสอบลิขสิทธิ์หรือสิทธิบัตรของสินค้า ก่อนนำมาจำหน่าย

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการสื่อสารให้ความรู้และอบรมพนักงานครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบที่ผ่านกิจกรรมของบริษัทฯ และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ โดยผลการดเนินงานในปี 2566 ดังนี้

- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ระบุว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูงมีมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข
- ในปี 2566 ไม่มีกรณีหรือคดีที่ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงาน บังคับแรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการ รวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ เกิดขึ้น

นอกจากนี้บริษัทฯ รายงานผลการดeเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืนประจำปีหรือเว็บไซต์ของบริษัทฯ และเปิดช่องทางรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน เพื่อให้สามารถรายงานการ ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนเข้ามาที่บริษัทฯ ได้ ตามช่องทางที่ระบุด้านล่างนี้

<u>ช่องทางการสื่อสาร</u>

ร้องเรียนได้โดยตรงเป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านระบบ E-mail หรือส่งจดหมายมายังคณะกรรมการตรวจสอบของ บริษัทฯ

1. **ทางไปรษณีย์** : ถึง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จ ากัด (มหาชน) อาคารภิรัชทาวเวอร์ แอท ไบเทค ชั้น 20 เลขที่ 4345 ถนนสุขุมวิท แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260
2. **ทางอีเมล** : <u>Whistleblower@origin.co.th</u>
3. **ทางเว็บไซต์** : <u>www.origin.co.th</u>
4. **โทรศัพท์** : 1498
5. **โทรสาร** : 02-029-1939

5. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามพันธะสัญญา โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ฯ รวมถึงมีการกำหนด มาตรการ การบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ ของการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ

หากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัท ฯ มีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีมาตรการ ในการลงโทษดังนี้

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