

# CENTRAL RETAIL

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

---

บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

(24 กรกฎาคม 2566)

## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัทร่วม และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) ตระหนักดีว่าบุคคลทุกคนมีคุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน บริษัทฯ มุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน และปลูกฝังให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของบริษัทฯ ได้ตระหนักและปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณองค์กร รวมถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจนดูแลบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งครอบคลุมในเรื่องการปกป้อง การเคารพ การเยียวยาและจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

บริษัทฯ จะดำเนินการป้องกันและคุ้มครองพนักงานทุกระดับไม่ให้เกิดการกลั่นแกล้งคุกคามในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศและไม่ใช้การคุกคามทางเพศ รวมถึงถูกเลือกปฏิบัติ โดยเด็ดขาดในทุกกรณี เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ยอมรับในความแตกต่าง หลากหลาย หากมีเหตุการณ์ที่พนักงานถูกคุกคามหรือล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน บริษัทฯ จะสอบสวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และจะไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศและไม่ใช้การล่วงละเมิดทางเพศ หรือสถานการณ์ที่พนักงานถูกคุกคามในสถานที่ทำงาน

### 1. ขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมการดำเนินงานต่างๆ ของบริษัทฯ ทั้งที่เกิดขึ้นโดยทางตรงจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และทางอ้อมผ่านกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึง ผู้รับเหมา (Contractors) คู่ค้า (Supplier) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) ภายใต้การบริหารจัดการของบริษัทฯ โดยสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) รวมถึงผู้เช่า และลูกค้า ปฏิบัติตามให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตามกรอบแนวทางมาจากหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล อาทิ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)

### 2. นิยาม

**“คณะกรรมการบริษัทฯ”** หมายถึง คณะกรรมการของบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

**“บริษัทย่อย” และ “บริษัทร่วม”** หมายถึง บริษัทย่อยและบริษัทร่วมตามคำนิยามที่ระบุไว้ในประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่ กจ. 17/2551 เรื่อง การกำหนดบทนิยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์ (รวมถึงที่แก้ไขเพิ่มเติม)

**“บุคลากร”** หมายถึง กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว และพนักงานสัญญาจ้างของบริษัทฯ บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมบุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่บริษัทฯ โดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานตามอัตราที่บริษัทฯ กำหนด

**“ผู้มีส่วนได้เสีย” (Stakeholder)** หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบในเชิงบวกหรือลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น บุคลากร ลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

**“สิทธิมนุษยชน” (Human Rights)** หมายถึง คัดค้านความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาค ที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด (ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

**“ห่วงโซ่คุณค่า” (Value Chain)** หมายถึง กิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกัน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบริษัท ตลอดจนทั้งกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ โดยมีขั้นตอนของกระบวนการสร้างคุณค่าที่ต่อเนื่องกันเป็นทอด ๆ เหมือนห่วงโซ่ของกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อสร้างประโยชน์สุดท้ายในผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อส่งต่อไปยังลูกค้า

### 3. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ ตามนโยบายดังนี้

- 3.1. ปฏิบัติต่อกทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมเป็นธรรมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา การแสดงออกทางความคิด สภาพร่างกาย ฐานะ ชาติตระกูล หรือความแตกต่างใด ๆ
- 3.2. ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน ดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 3.3. จัดให้มีระเบียบปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงาน โดยให้ประธานกรรมการบริหารสูงสุดของสายงานทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัดทำ แก้ไข ปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ตลอดเวลา และนำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ
- 3.4. สื่อสารและทำความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า สร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง เคารพ และเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 3.5. จัดให้มีช่องทางร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสจากบุคลากร และ/หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย กรณีที่พบเห็นหรือรับทราบการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางที่บริษัทฯ กำหนด ได้แก่ CRCWhistleblower@central.co.th ตลอดจน จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามนโยบายการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิดของบริษัทฯ
- 3.6. จัดให้มีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA) และกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence: HRDD) อย่างรอบด้าน เพื่อระบุความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งห่วงโซ่คุณค่า
- 3.7. จัดให้มีมาตรการเยียวยา กระบวนการแก้ไข และจัดการปัญหาด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ตลอดจนติดตามผลของการจัดการและการแก้ไขปัญหา รวมถึงให้การสนับสนุนและร่วมมือในการเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้น
- 3.8. ติดตาม ตรวจสอบ ผลการดำเนินงานและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งปรับปรุงกระบวนการทำงาน การกำกับดูแล และการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสร้างกลไกการเรียนรู้ในองค์กร

- 3.9. เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของการรายงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Development Reporting) รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) และเว็บไซต์ของบริษัทฯ หรือการเปิดเผยประชาสัมพันธ์ในช่องทางอื่นที่เหมาะสม

#### 4. สิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ครอบคลุมสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ที่สำคัญของบริษัทฯ โดยมีแนวทางการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ดังนี้

- 4.1. **สิทธิของพนักงาน:** จัดให้มีสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายภายในองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสรับผู้พิการเข้าทำงานกับบริษัทฯ และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานทุกคน ปราศจากการข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
- 4.2. **สิทธิของลูกค้าผู้มาใช้บริการและผู้รับบริการ:** ให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของลูกค้า ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากการข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ รวมถึงเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้าผ่านการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพและระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่มีมาตรฐาน
- 4.3. **สิทธิของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ:** จัดให้มีการจัดจ้างว่าจ้างอย่างเป็นธรรม ตลอดจนปฏิบัติต่อพนักงานของคู่ค้าอย่างเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงดูแลความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดและตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งหวังที่จะทำงานร่วมกับคู่ค้าตามหลักจรรยาบรรณคู่ค้า เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
- 4.4. **สิทธิของสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม:** ดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยเคารพสิทธิของสังคมและชุมชน ตลอดจนยกระดับมาตรฐานการครองชีพ สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน ดูแลรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงาน โดยควบคุมผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด

#### 5. การกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบาย

- 5.1. บริษัทฯ จะจัดให้มีระบบควบคุมภายใน เพื่อให้มั่นใจในประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของนโยบายนี้ ซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของบริษัทฯ บริษัทฯร่วม และ/หรือบริษัทย่อย
- 5.2. หน่วยธุรกิจ ร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่ดำเนินการ และกำกับดูแลหน่วยงานของตนให้เป็นไปตามนโยบายนี้ โดยมีฝ่ายกำกับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์(Compliance) ทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินการดังกล่าวตามแผนการกำกับดูแลของฝ่าย และฝ่ายตรวจสอบภายใน (Internal Audit) จะทำหน้าที่เป็นหน่วยงานอิสระในการวัดผลประสิทธิภาพการควบคุมดูแลของหน่วยธุรกิจอีกส่วนหนึ่ง
- 5.3. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดให้มีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่บุคลากร เพื่อให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ รวมถึงระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนทบทวนการปรับปรุงนโยบายเมื่อมีความจำเป็น และนำเสนอต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ
- 5.4. จัดให้มีการรายงาน การติดตาม ประเมินผล และการทบทวนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายนี้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการที่เหมาะสม เพื่อให้มั่นใจได้ว่านโยบายนี้มีความครบถ้วน เพียงพอ และทันต่อสถานการณ์

## 6. การตระหนักถึงความสำคัญ

บริษัทฯ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนในบริษัทฯ ตลอดจนลูกค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ เข้าใจถึงสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่ตนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานพึงได้รับ รวมถึงร่วมกันป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ให้เกิดขึ้น

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 24 กรกฎาคม 2566 เป็นต้นไป

-ลงนาม-

(ดร.ประสาร ไตรรัตน์วรกุล)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท เชินทรา รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)