

HUMAN RIGHTS

POLICY

บริษัท เอ็นเอสแอล ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)
NSL FOODS Public Company Limited



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

NSL FOODS
The Happy Taste Creator

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
บริษัท เอ็นเอสแอล ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

HUMAN RIGHTS POLICY
NSL FOODS PUBLIC COMPANY LIMITED

หลักการ / PRINCIPLE

บริษัท เอ็นเอสแอล ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักดีว่าบุคคลทุกคนต่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรีในตนเองอย่างเท่าเทียมกัน จึงให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยคำนึงมององค์กร ได้กำหนดให้การมีคุณธรรมเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในองค์กร ทำให้มั่นใจได้ว่าวิธีการดำเนินธุรกิจของบริษัทและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่บนหลักการเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน

บริษัท สนับสนุนและเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organisation: ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

โดยบริษัทวางกรอบในการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายและหลักมาตรฐานสากลดังกล่าว อาทิกระบวนการตรวจสอบประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การสนับสนุน ส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

นโยบายฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของความทุ่มเทและความพยายามในการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างมีจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบต่ออย่างต่อเนื่อง

NSL FOODS PUBLIC COMPANY LIMITED recognizes that all human beings are valued and equal in dignity and rights. The Company, therefore, respects human rights as the fundamental virtue for working and living together. NSL FOODS' Core Values has integrity as part of the desired behaviors in the organization. This creates confidence that the way of doing business and employees' practices are based on the principle of reciprocal respect for an individual's honor and dignity.

NSL FOODS upholds and respects human rights as reflected in the Universal Declaration of Human Rights (UDHR), the United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPR), and the International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. The conceptual framework of the implementation of this Policy is structured by the aforementioned standards, for instance, in the Human Rights Due Diligence process, promoting and protecting human rights, including driving equality of and opportunity to people with different genders or disabilities, etc.

The Company's commitment to respecting human rights is derived from continuous efforts in running the business ethically and responsibly.

ขอบเขต / SCOPE

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของ บริษัท เอ็นเอสแอล ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

นโยบายฉบับนี้จะได้ถูกส่งต่อให้กับคู่ค้าธุรกิจเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจของตน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพันธมิตรธุรกิจในห่วงโซ่อุปทานในการเคารพสิทธิมนุษยชน

นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมถึงแผนการควมรวมและซื้อกิจการ ซึ่งบริษัทจะกำหนดให้ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในเกณฑ์ประกอบการพิจารณาตัดสินใจการขยายธุรกิจของบริษัทต่อไป

This Policy shall be applied to NSL FOODS PUBLIC COMPANY LIMITED and its subsidiaries.

Furthermore, it shall be disseminated to NSL FOODS PUBLIC COMPANY LIMITED's Suppliers for adaptation to their operations and shall encourage the participation of Business Partners in our supply chain on human rights.

This Policy extends its coverage to the Company's merger and acquisition programmes forthwith, and the human rights aspects shall be one of the key elements in deliberation and resolution.

นิยาม / DEFINITION

"บริษัท" หมายถึง บริษัท เอ็นเอสแอล ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

The Company means NSL FOODS PUBLIC COMPANY LIMITED (NSL FOODS) and Subsidiaries

"บริษัทย่อย" หมายถึง บริษัทที่บริษัท เอ็นเอสแอล ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น ไม่ว่าจะด้วยตรงหรือโดยอ้อม และ/หรือ

Subsidiaries mean Companies of which NSL FOODS directly or indirectly holds more than 50% of the total voting shares and/or

(1) ถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น ไม่ว่าจะด้วยตรงหรือโดยอ้อม และ/หรือ

directly or indirectly holds more than 50% of the total voting shares and/or

(2) มีอำนาจควบคุมคะแนนเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทนั้น ไม่ว่าจะด้วยตรงหรือโดยอ้อม และ/หรือ

directly or indirectly has the majority power at the convened shareholders' meeting and/or

(3) มีอำนาจควบคุมการแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการตั้งแต่กึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด ไม่ว่าจะด้วย
ตรงหรือโดยอ้อม

directly or indirectly has control power in appointing or dismissing at least half of the
Board of Directors

“บริษัทร่วมทุน” หมายถึง บริษัทใดๆ ที่บริษัท เอ็นเอสแอล ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) กำกับดูแลให้เป็นไปตามที่ได้
ตกลงร่วมกันซึ่งระบุไว้ในสัญญาร่วมทุน และไม่ใช่บริษัทย่อยของบริษัทฯ

Joint-Ventures mean any companies that NSL FOODS governs in accordance with the mutual
agreed terms as stipulated in the joint-venture agreement and are not NSL FOODS’s Subsidiaries

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานและคนงานทุกระดับของบริษัท

Employee means Employees and Workers at all levels of the Company

“คู่ค้าธุรกิจ” หมายถึง ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการให้แก่บริษัท รวมถึงผู้รับเหมาแรงงานและบริการ

Supplier means Entities providing goods and services to the Company, including Contractors
providing manpower and manpower’s services.

“พันธมิตรธุรกิจ” หมายถึง บุคคลหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท อาทิ ผู้บริโภค
ลูกค้า ชุมชน องค์กรภาคประชาสังคม เป็นต้น

Business Partner means Individuals or organisations in relationship and association with the
Company’s business operations, for instance, consumer, customer, community, civil society
organisation, etc.

แนวทางปฏิบัติ / IMPLEMENTATION

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร และเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ในขณะเดียวกัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม และการเจรจาต่อรอง การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการให้ความสำคัญกับการคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง เพื่อนำไปสู่การบรรเทาความเสี่ยงในประเด็นการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก โดยมุ่งมั่นจัดการเลือกปฏิบัติโดยสิ้นเชิงและต่อต้านการคุกคามในทุกรูปแบบ บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

To promote respect for human rights throughout the organization, to build confidence that all employees and stakeholders are entitled to fair treatment, protection and respect for fundamental rights equally and fairly, while fostering freedom of association including the right to collective bargaining, equal remuneration, as well as to reinforce protection of vulnerable groups and to mitigate risks of human trafficking, forced labour, child labour, discrimination and harassment in any forms in zero-tolerance approach, the Company commits to the following practices;

- เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท ตลอดจนกฎหมายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

Strictly comply with the Company's rules and regulations, as well as all applicable local and international laws.

- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของ บริษัท เอ็นเอสแอล ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน

Regularly monitor and assess risks and impacts on human rights, while providing appropriate risk management guidelines or control measures. All business units are responsible for overseeing and managing human rights risks that may arise from the operations of NSL FOODS PUBLIC COMPANY LIMITED, including its value chains, ensuring full implementation within their respective areas of responsibility.

- พัฒนาระบบการตรวจประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) สำหรับการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง โดยประกอบไปด้วยการประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงในเรื่องสิทธิมนุษยชน การระบุประเด็นสำคัญและการดำเนินการเพื่อบรรเทาความเสี่ยงเหล่านั้น ซึ่งจะนำไปสู่การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทและห่วงโซ่คุณค่า

โดยมุ่งเน้นความสำคัญต่อกลุ่มเปราะบาง อาทิ ผู้หญิง เด็ก กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มศาสนา แรงงานข้ามชาติ แรงงานรับเหมา ชุมชน ผู้สูงอายุ หญิงตั้งครรภ์ เพศทางเลือก ลูกค้า เป็นต้น รวมถึงการบูรณาการการบริหารจัดการความเสี่ยง การติดตามผล การดำเนินการ และการสื่อสารรายงานอย่างโปร่งใส

Develop the Human Rights Due Diligence Process for the Company's operations and its value chains, which will be implemented periodically. This process includes analyzing and assessing human rights risks as outlined, with the aim of identifying and mitigating those risks to prevent any violations or adverse impacts on human rights arising from the Company's operations and its value chains. Special attention will be given to vulnerable groups, such as women, children, people with disabilities, indigenous people, religious groups, migrant workers, third-party contracted labor, local communities, the elderly, pregnant women, LGBTQI+ individuals, and customers. The process will focus on effectively managing these risks, with continuous monitoring and reporting of performance outcomes.

- นำกระบวนการตรวจสอบประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) ไปประยุกต์ใช้เพื่อประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบในแผนการควบรวมและซื้อกิจการในอนาคตของบริษัท

Systematically apply the Human Rights Due Diligence Process to assess human rights risks and impacts in the Company's future merger and acquisition programmes.

- พัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทางเพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติตนต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

Foster proactive two-way communication among employees to promote greater awareness, knowledge, and understanding of their role in respecting human rights. This includes introducing grievance mechanisms that allow employees and stakeholders to raise concerns, file complaints, or identify adverse human rights impacts in case of violations.

- จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนหลังจากได้รับแจ้งจากพนักงานและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำเนินการพัฒนา บรรเทา หรือแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

Establish procedures for investigating allegations of human rights abuses and violations upon receiving grievance reports from employees and/or stakeholders, and report to top management to implement appropriate measures to mitigate any adverse human rights impacts.

- สื่อสารและส่งต่อนโยบายนี้ให้คู่ค้าธุรกิจและพันธมิตรธุรกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการต่างๆ และป้องกันการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

Communicate and disseminate this policy and guiding principles to Suppliers and Business Partners to serve as guidelines for managing operations and preventing involvement in human rights violations.

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าธุรกิจและพันธมิตรธุรกิจมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจและพันธกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาพร้อมกันสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

Promote ethical business conduct among Suppliers and Business Partners to foster a culture of mutual respect, while enhancing collaborative growth and development in a sustainable manner.

ทั้งนี้ ความมุ่งมั่นของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชนได้สะท้อนออกมาอย่างชัดเจนผ่านนโยบายการบริหารจัดการด้านต่างๆ ที่สำคัญของบริษัท อาทิ

In this regard, the Company's commitment to respecting human rights has been explicitly reflected through the key corporate policies as follows:

- จรรยาบรรณธุรกิจ เอ็นเอสแอล ฟู้ดส์ (NSL FOODS Code of Conduct)
- นโยบายการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy)
- นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ความยั่งยืน (Corporate Social Responsibility to Sustainability Policy)
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม และพลังงาน (Safety, Health, Environment and Energy Vision, Mission and Policy)
- นโยบายด้านการจัดหาอย่างยั่งยืนและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจ (Sustainable Sourcing Policy and Supplier Guiding Principle)

การบริหารจัดการข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของเจตนารมณ์ของบริษัท ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค ให้เกียรติ และ ให้โอกาสอย่างเท่าเทียม โดยไม่แบ่งแยก รวมถึงการให้ความสำคัญในการดูแลชุมชนและสังคมบนพื้นฐานของ ความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของทุกภาคส่วน นอกจากนี้ยังมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้คู่ค้า ธุรกิจและพันธมิตรธุรกิจเติบโตไปด้วยกันอย่างรับผิดชอบและการเคารพสิทธิพื้นฐานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางสากลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ความยั่งยืน

This policy implementation aligns with the Company, ensuring that employees are treated fairly, with dignity, respect, and equal opportunities. It also emphasizes the importance of community and social responsibility, focusing on safety and the well-being of life quality.

Furthermore, it encourages Suppliers and Business Partners to grow responsibly, respecting the fundamental human rights of all stakeholders equally, in accordance with international corporate social responsibility practices towards sustainable growth.

