 ASIAN ALLIANCE INTERNATIONAL บริษัท เอเชีย อีโวล्यूชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)	นโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน	
	เลขที่เอกสาร : AAI-2568-002	แก้ไขครั้งที่ : 000
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ : 1 จาก 4

นโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัท เอเชีย อีโวล्यूชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากลที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างเคร่งครัด

คณะกรรมการบริษัท กำหนดให้ คณะกรรมการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษา และพนักงานทุกระดับ ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน ตามกฎหมาย หรือสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ โดยยึดหลักการปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนตามแนวปฏิบัติดังนี้

1. ให้ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่มด้วยความเป็นธรรม อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางร่างกาย จิตใจ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา สภาพร่างกาย การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด
2. ต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนมุ่งมั่นป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็นการคุกคามทางเพศ ทั้งทางวาจาและการกระทำที่สร้างความอึดอัด อับอายและรู้สึกไม่ปลอดภัยต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตาม และการคุกคามรูปแบบอื่น รวมถึงการต่อต้านการล่วงละเมิด และ ไม่ยอมให้มีการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ ทั้งการล่วงละเมิดทางเพศและไม่ใช่ทางเพศ
3. บริษัท ไม่สนับสนุนและห้ามมิให้บุคคลใดหรือฝ่ายงานใดก็ตามกระทำการที่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงาน (Forced Labor) ห้ามบังคับ ข่มขู่ ใช้ความรุนแรง ในการทำร้ายร่างกายและจิตใจแก่พนักงานในองค์กรทุกระดับ เพื่อหวังผลให้เกิดความกลัวเป็นผลให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวกใจหรือทำให้พนักงานรายอื่นๆ อยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ รวมถึง ไม่ให้ทำการโยกย้ายพนักงานไปปฏิบัติในสภาพแวดล้อมที่เลวร้ายหรือเป็นอันตราย โดยปราศจากเหตุผล
4. บริษัท ไม่มีบทลงโทษทางการเงินในข้อบังคับของบริษัท เช่น การสร้างภาระหนี้ผูกพันแก่พนักงานอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงการไม่สร้างข้อผูกมัดให้พนักงานทำงานต่อด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนล่าช้า
5. บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และทรัพย์สินตลอดระยะเวลาที่เป็นบุคลากรของบริษัท
6. บริษัทต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก (Child Labor) ทุกรูปแบบ ไม่มีนโยบายการจ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่ากฎหมายแรงงาน ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อการพัฒนาตามวัย สร้างผลกระทบที่เป็นอันตรายทางร่างกาย จิตใจและสูญเสียโอกาสทางการศึกษาของเด็กได้ และมีการตรวจสอบอย่างรอบคอบทุกครั้งเสมอว่าผู้สมัครหรือพนักงานไม่มีปกปิดอายุที่ต่ำกว่าเกณฑ์การรับสมัครของบริษัท
7. การไม่เลือกปฏิบัติ
 - 1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การอบรมและพัฒนาพนักงาน ในทุกระดับและทุกตำแหน่งเป็นไปด้วยความเท่าเทียม โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันในการคัดเลือก ไม่มีการแบ่งแยกเพศ ทัศนียภาพทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ต้นตระกูล สีผิว สรีระทางกายภาพ สถานะทางสังคม ความพิการหรือทุพพลภาพ
 - 2) บริษัทกำหนดให้พนักงานทุกระดับปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของบริษัทด้วยความเท่าเทียมกันอย่างไม่มีการข่มขู่ โดยต้องไม่เอื้อประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียบางกลุ่มหรือบางรายด้วยเหตุผลที่ไม่สามารถยอมรับได้
 - 3) ค่าจ้างและสวัสดิการ ตลอดจนการประเมินผลการทำงานของพนักงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ของพนักงานทุกระดับที่ได้รับให้เป็นไปตามระเบียบของบริษัท และตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม



8. ต้องทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของคน โดยตรงอย่างถี่ถ้วนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ ควรศึกษากฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ ก่อนการดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท เพื่อไม่ให้ขัดกับกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ

9. กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อเป็นส่วนกลางในการร่วมกันดูแลและบรรเทาเหตุการณ์หรือประเด็นที่มีนัยสำคัญต่าง ๆ แทนพนักงาน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัทได้ปฏิบัติและดูแลพนักงานทุกระดับทุกตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมอย่างรอบด้าน

10. กรรมการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษา และพนักงานของบริษัท ควรปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยเคารพสุภาพและให้เกียรติอยู่เสมอ ไม่กระทำการใด ๆ ที่เข้าข่ายการลิดรอนสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น การสร้างความยุ่งยากในการเข้าถึงข้อมูลของบริษัทจำเป็นต้องเปิดเผยต่อสาธารณชนส่งผลทำให้ผู้มีส่วนได้เสียบางกลุ่มไม่สามารถรับทราบข้อมูลของบริษัทได้อย่างเท่าเทียม

11. บริษัทจะไม่กระทำการใด ๆ ที่สร้างผลกระทบทางด้านลบต่อความเป็นอยู่ของชุมชนในพื้นที่ใกล้เคียงกับบริษัท ทั้งในด้านมลพิษและการสร้างเสียงดังรบกวนกระทบความเป็นอยู่

12. ส่งเสริมให้มีการเฝ้าระวังการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัท ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่างๆ ที่กำหนดไว้


13. จัดให้มีช่องทางทางารแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่บริษัท กำหนดไว้ในนโยบายรับข้อร้องเรียน (Whistleblow Policy)

14. ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด บริษัทจะดำเนินการแก้ไข หรือพิจารณาดำเนินการลงโทษตามระเบียบของบริษัท และอาจพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

15. พัฒนาและดำเนินการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Resource Due Diligence-HRDD) อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม วางแผน และกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน จัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงขององค์กร และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

16. สื่อสาร รายงาน และเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การบรรเทาและการเยียวยา รวมถึงกรณีการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิด ผู้สาธารณะอย่างครบถ้วนและโปร่งใส

17. สื่อสาร เผยแพร่ นโยบาย ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่พนักงาน คู่ค้า คู่ธุรกิจ ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้ และทวนสอบความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานแก่พนักงานทุกคนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

 บริษัท เอเชีย恩 อะไลอานซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)	นโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน	
	เลขที่เอกสาร : AAI-2568-002	แก้ไขครั้งที่ : 000
	วันที่มีผลบังคับใช้ : 11 พฤศจิกายน 2568	หน้าที่ : 3 จาก 4

นโยบายด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งแนวปฏิบัติ ฉบับนี้ ครอบคลุมทุกกิจกรรมทางธุรกิจที่บริษัทมีอำนาจในการบริหาร เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Value Chain) ของบริษัท และส่งเสริมให้คู่ค้าที่บริษัท ไม่มีอำนาจบริหาร รวมถึง บริษัทร่วม บริษัทร่วมค้า สันนิบาตและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ด้วย

นโยบายฉบับนี้ คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาและอนุมัติ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป



(นายวิชัย อัสรัสตร)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท เอเชีย恩 อะไลอานซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)