



การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน โดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุการป้องกันบรรเทาและพิจารณาถึงวิธีที่บริษัทฯ ใช้ในการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

(A Statement of Policy Commitment to Respect Human Rights)

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ

บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างครอบคลุม มีขอบเขตของนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งรวมความคาดหวังของบริษัทฯ ต่อการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน ไม่เพียงแต่ในการดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจด้วย

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ

<https://hmpro-th.listedcompany.com/misc/CG/20230710-hmpro-cg-human-rights-policy-th.pdf>

รวมถึงบริษัทฯ ได้ดำเนินงานให้พันธมิตรทางธุรกิจตอบแบบสอบถามด้านความยั่งยืนของคู่ค้า โดยมีประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมหัวข้อด้านสิทธิมนุษยชนไว้ด้วยเพื่อให้พันธมิตรทางธุรกิจเกิดความตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ

2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ

(Assessment of Actual and Potential Human Rights Impacts of Company Activities and Relationship)

บริษัทฯ ได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้น จากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงประเด็นความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนและการเลือกปฏิบัติ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมเฉพาะการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 และสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. กิจกรรมทางธุรกิจหลัก:

- การปฏิบัติงานด้านสินค้า
- การปฏิบัติงานด้านการบริการ
- การปฏิบัติงานด้านการกระจายสินค้า
- การปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานของสาขา

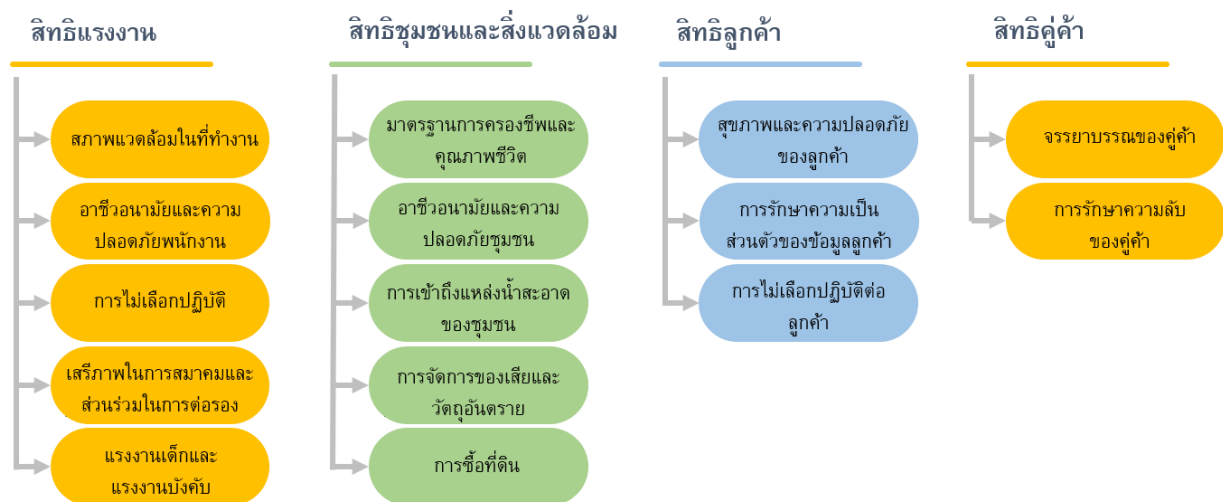
2. สนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ:

- ด้านลูกค้า
- ด้านพนักงาน
- ด้านลูกค้า
- ด้านสังคมและชุมชน
- ด้านผู้ถือหุ้น (ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นใหม่ เช่น กิจการร่วมค้า (Joint Venture) หรือการควบรวมกิจการ (Merger and acquisition) เป็นต้น)

3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก (Incorporating into Company Procedures and Addressing Impacts)

ขั้นตอนที่ 1: การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Identification)

การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทำได้โดยการเปรียบเทียบบริษัทในกลุ่มบริการและค้าปลีก ซึ่งขอบเขตของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ แสดงไว้ด้านล่างดังนี้



สิทธิแรงงาน	
■ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ■ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในบริษัทฯ สถานที่แหล่งดำเนินงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด ■ การเลือกปฏิบัติ คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่ใช่เกณฑ์ชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออื่น ๆ มาใช้ในการเลือกปฏิบัติ ■ เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง คือ พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม ■ การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ คือ การไม่ใช้แรงงานบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็ก รวมไปถึงการค้ามนุษย์	
สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม	
■ มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การไปลดทอนรายได้ของคนในชุมชนจากการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม ■ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน คือ การระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการทำงานของบริษัทฯ การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน ■ การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องไม่ไปขัดขวางการเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน เช่น ไม่ไปปิดกั้นแหล่งน้ำ หรือ ดึงน้ำจากแหล่งน้ำชุมชนมาใช้จนก่อให้เกิดภาวะแล้ง	

▪ การจัดการของเสียและวัตถุดิบทราย คือ การดำเนินการด้านการจัดการของเสียและวัตถุดิบทรายของบริษัทฯ โดยมีการดำเนินการหรือทำอย่างถูกวิธี และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง เช่น การบำบัดน้ำเสีย หรือการจัดการสารเคมี เป็นต้น ▪ การครอบครองที่ดิน คือ การประเมินผลกระทบก่อนการเข้าไปดำเนินงานของบริษัทฯ ว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเรื่องสิทธิมนุษยชน
สิทธิลูกค้า ▪ สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า คือ การคัดเลือกสินค้าและบริการของบริษัทฯ ที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ราคาเป็นธรรม และมีการคำนึงถึงสุขภาพรวมถึงความปลอดภัยของลูกค้าระหว่างการใช้บริการ ▪ การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า คือ การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีแนวทางการบริหารจัดการป้องกัน เรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ▪ การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า คือ การมีแนวทางการบริหารจัดการ ป้องกัน ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า
สิทธิคู่ค้า ▪ จรรยาบรรณของคู่ค้า คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี การปฏิบัติทางการค้าอย่างเป็นธรรม และเป็นไปอย่างโปร่งใส ตั้งอยู่บนพื้นฐานการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย ▪ การรักษาความลับของคู่ค้า คือ การไม่ละเมิดข้อมูลความลับของคู่ค้า เช่น ข้อมูลด้านลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2: การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Mapping)

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

- **ระดับความเป็นไปได้ (Likelihood)**
ความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ประวัติหรือเหตุการณ์ในอดีต หรือมาตรการป้องกันที่มีอยู่
- **ระดับผลกระทบ (Impact)**
ความรุนแรงของผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนหากเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ขอบเขตของผลกระทบ ความยากในการแก้ไข

<u>ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน</u>	<u>เกณฑ์ระดับผลกระทบและความเป็นไปได้</u> 1. ต่ำ 2. ปานกลาง 3. สูง 4. สูงมาก
---	---

โดยในปี 2567 บริษัทฯ จัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากประเด็นที่มีผลกระทบและความเป็นไปได้ ทั้ง 15 ประเด็น โดยมี 6 ประเด็นที่มีความเสี่ยงสูงด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

ระดับผลกระทบ (Impact)					
			1,3,4,6	2,5	
ระดับความเป็นไปได้ (Likelihood)					

1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน
2. การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า
3. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
4. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน
5. การรักษาความลับของลูกค้า
6. สภาพการทำงานของพนักงานและลูกค้า

ขั้นตอนที่ 3: การจัดการความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้จากการจัดลำดับทั้ง 6 ประเด็น บริษัทฯ ได้นำมาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	การลดผลกระทบและการแก้ไข
การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	การรั่วไหลของข้อมูลลูกค้า	- จัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท ฯ และควบคุมให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท ฯ - ประเมินความพร้อมของระบบ Cybersecurity ของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ - อบรมให้ความรู้พนักงาน เรื่อง พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อย่างสม่ำเสมอ
การรักษาความลับของลูกค้า	การละเมิดข้อมูลความลับของลูกค้า เช่น ข้อมูลด้านลิขสิทธิ์ ลิขสิทธิ์ เป็นต้น	- ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.แข่งขันทางการค้า พ.ศ.2560 - ปฏิบัติตามกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา - มีขั้นตอนการตรวจสอบลิขสิทธิ์หรือสิทธิบัตรของสินค้าก่อนนำมาจำหน่าย
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน	- สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานชำรุด - การทำงานของพนักงานโดยการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน	- ประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ - กำหนดกระบวนการดำเนินงานให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ - ตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ - อบรมเรื่องข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ - มีระบบการรับเรื่องร้องเรียนจากพนักงาน
สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า	- สินค้าที่ไม่ได้มาตรฐาน ที่ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อลูกค้า - อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างการเลือกซื้อสินค้าในร้านค้า - การจัดการร้านค้าในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัส	- มีระบบการดำเนินงานคัดเลือกสินค้าและบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีการทวนสอบเป็นประจำ - มีการระบุรายละเอียดสินค้าบนฉลาก อย่างชัดเจนตามกฎหมาย - มีระบบจัดการตามมาตรการจากภาครัฐ - มีระบบการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้า
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน	อุบัติเหตุบนท้องถนนจากการขนส่งสินค้าและให้บริการ	- การตรวจเช็คสมรรถภาพยานพาหนะ - การตรวจเช็คสมรรถภาพผู้ขับขี่ - การตรวจวัดระดับแอลกอฮอล์ - มีระบบการรับเรื่องร้องเรียน

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	การลดผลกระทบและการแก้ไข
สภาพการทำงานของพนักงานและคู่ค้า	- สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับพนักงานของบริษัทฯ คู่ค้าและผู้รับเหมา ➢ การไม่เลือกปฏิบัติ ➢ ความไม่ปลอดภัย ➢ การใช้แรงงานบังคับ ➢ การใช้แรงงานเด็ก	- ระเบียบข้อบังคับการทำงาน - คู่มือพนักงาน - คู่มือจริยธรรมธุรกิจ - แบบสอบถามด้านความยั่งยืนของคู่ค้า - แนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า (Supplier Sustainable Code of Conduct) - นโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) - การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

(Tracking and Reporting Performance)

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และสื่อสารให้พนักงานรับทราบ พร้อมทั้งจัดการอบรมในหัวข้อที่ครอบคลุมประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบเชิงลบ ผ่านกิจกรรมของบริษัทฯ และการสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ

โดยผลการดำเนินงานในปี 2567 ดังนี้

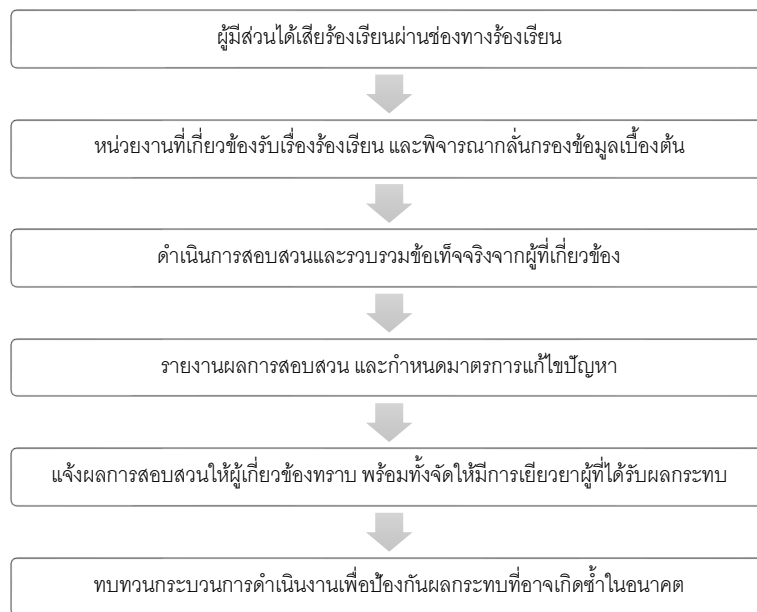
- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ระบุว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูงมีมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข
- ในปี 2567 ไม่มีกรณีหรือคดีที่ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ เกิดขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทฯ รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืนประจำปีหรือเว็บไซต์ของบริษัทฯ และเปิดช่องทางรับฟังผู้มีส่วนได้เสียทุกคน เพื่อให้สามารถรายงานการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนเข้ามาที่บริษัทฯ ได้ ตามช่องทางที่ระบุด้านล่างนี้

ช่องทางการร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน

แบบฟอร์มแจ้งเบาะแสการกระทำผิด	https://hmpro-th.listedcompany.com/whistle_blowing.html
ติดต่อคณะกรรมการตรวจสอบ หรือ คณะกรรมการบริษัท	ถึง คณะกรรมการตรวจสอบ https://hmpro-th.listedcompany.com/contact_audit.html ถึง คณะกรรมการบริษัท https://hmpro-th.listedcompany.com/contact_board.html
ทางไปรษณีย์	หน่วยรับเรื่องร้องเรียน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ ฝ่ายตรวจสอบภายใน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) เลขที่ 31 ถ.ประชาชื่นนนทบุรี ต.บางเขน อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี 11000

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน



5. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

(Remediation and Remedy)

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามพันธะสัญญา โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงมีการกำหนดมาตรการ การบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ อาทิ การกำหนดช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงง่าย รวมทั้งกำหนดกลไกการรับเรื่องร้องเรียนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ดีในการแก้ไขและเยียวยาผู้ที่ถูกละเมิด โดยจะพิจารณาจากความสมัครใจของผู้เสียหาย ความสอดคล้องกับผลกระทบและความรุนแรงที่เกิดขึ้น รวมทั้งกำกับดูแลให้การเยียวยามีความยุติธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ ได้แก่ การขอโทษ การชดเชยทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การแก้ไขและฟื้นฟู และการให้ข้อมูลหรือคำปรึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้รับการบรรเทาอย่างรวดเร็ว รวมถึงจัดให้มีการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้ หากมีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีมาตรการลงโทษหรือดำเนินการกับผู้กระทำผิด ทั้งการดำเนินการทางวินัยหรือทางกฎหมาย อาทิ การตัดเงินเดือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร ลดค่าจ้างหรือตำแหน่งงาน การให้พักงาน ตัดหรือระงับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี การพิจารณาไม่ปรับค่าจ้าง การให้ออก หรือการไล่ออก เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้เสียหายหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต