



ที่ ANN 012/2568

## นโยบายการไม่ตอบโต้ (Non-Retaliation Policy)

นโยบายนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของ Responsible Jewellery Council (RJC) Code of Practices (COP) โดยเฉพาะข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับกลไกรับข้อร้องทุกข์และการรับประกันการไม่ตอบโต้

This policy has been developed to comply with the requirements of the Responsible Jewellery Council (RJC) Code of Practices (COP), particularly the requirements relating to grievance mechanisms and non-retaliation guarantees.

### 1. วัตถุประสงค์และขอบเขต / Purpose and Scope

นโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักประกันว่าพนักงาน ลูกจ้าง ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (รวมถึงลูกค้าและผู้ร้องเรียน) จะสามารถรายงานข้อกังวล โดยสุจริต (in good faith) เกี่ยวกับการละเมิดหรือความไม่สอดคล้องที่อาจเกิดขึ้นกับ Responsible Jewellery Council (RJC) Code of Practices นโยบายและขั้นตอนภายในของเรา หรือกฎหมายที่บังคับใช้ โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกตอบโต้ ลงโทษ หรือได้รับผลกระทบในทางลบใดๆ

This policy aims to ensure that employees, contractors, and external stakeholders (including business partners and complainants) can report concerns in good faith regarding potential violations or non-conformance with the Responsible Jewellery Council (RJC) Code of Practices, our internal policies and procedures, or applicable laws without fear of retaliation, punishment, or any negative consequences.

### 2. คำจำกัดความของการตอบโต้ (Retaliation) / Definition of Retaliation

การตอบโต้ หมายถึง การกระทำที่ไม่พึงประสงค์ใดๆ ที่มีผลกระทบต่อสถานะการจ้างงาน สภาพการจ้างงาน โอกาสทางธุรกิจ หรือความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ที่รายงานข้อกังวล (รวมถึงผู้ให้ข้อมูลและผู้ให้ความร่วมมือในการสอบสวน) หรือผู้ที่มีการปฏิเสธเข้าร่วมในการกระทำที่ผิดกฎหมาย/นโยบาย

Retaliation refers to any adverse action that affects the employment status, terms and conditions of employment, business opportunities, or well-being of an individual who reports a concern (including whistleblowers and those who cooperate in an investigation) or who refuses to participate in an illegal/unethical act.

ตัวอย่างของการตอบโต้ / Examples of Retaliation:

- การเลิกจ้าง (Termination)
- การลดตำแหน่งหรือค่าจ้าง (Demotion or reduction in pay)
- การคุกคามหรือกลั่นแกล้ง (Threats or harassment)
- การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ยุติธรรม (Unfair performance reviews)



- การยกเลิกความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ไม่สมควร  
(Undue cancellation of business relationship).

### 3. หลักการไม่ตอบโต้ / Non-Retaliation Principle

การห้ามโดยเด็ดขาด: บริษัทใช้หลัก "การไม่ตอบโต้อย่างเด็ดขาด" (Zero Tolerance for Retaliation) ต่อบุคคลใดๆ ที่รายงานข้อกังวลหรือให้ความร่วมมือในการสอบสวนใดๆ โดยสุจริต

Strict Prohibition: The company maintains a "Zero Tolerance for Retaliation" policy against any individual who reports a concern or cooperates in an investigation in good faith.

การดำเนินการทางวินัย: บุคคลใดๆ ที่พบว่ามีส่วนร่วมในการตอบโต้ จะต้องได้รับ การดำเนินการทางวินัยอย่างเข้มงวด ซึ่งอาจรวมถึงการยุติการจ้างงานหรือการยกเลิกสัญญา

Disciplinary Action: Any individual found to have engaged in retaliation will be subject to strict disciplinary action, which may include termination of employment or contract.

การคุ้มครองความเป็นส่วนตัว: เราจะพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ปกป้องความเป็นส่วนตัวและรักษาความลับ ของผู้รายงานตามขอบเขตที่กฎหมายอนุญาต และให้สิทธิในการ รายงานโดยไม่เปิดเผยตัวตน (Anonymous Reporting)

Confidentiality Protection: We will make every effort to protect the privacy and maintain the confidentiality of the reporter to the extent permitted by law, and we uphold the right to Anonymous Reporting.

### 4. การจัดการและการสอบสวนการตอบโต้ / Management and Investigation of Retaliation

การรายงานเหตุการณ์: หากผู้รายงานเชื่อว่าตนเองถูกตอบโต้หรือถูกคุกคาม ผู้รายงานต้อง รายงานเหตุการณ์นั้นทันที โดยใช้ช่องทางการรายงานข้อกังวลเดียวกัน

Reporting Incidents: If a reporter believes they have been or are being threatened with retaliation, they must report the incident immediately through the same established grievance mechanism.

การสอบสวนที่เป็นกลาง: การร้องเรียนเรื่องการตอบโต้จะถูก สอบสวนอย่างรวดเร็ว เป็นกลาง และเป็นอิสระ โดยหน่วยงานที่เหมาะสม

Impartial Investigation: Complaints of retaliation will be investigated promptly, impartially, and independently by the appropriate authority.

มาตรการแก้ไข: หากการสอบสวนพบว่ามี การตอบโต้เกิดขึ้นจริง บริษัทจะดำเนินการ แก้ไขความเสียหายที่เกิดขึ้นทันที และใช้มาตรการทางวินัยที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิด

Remedial Action: If an investigation confirms that retaliation has occurred, the company will take immediate remedial action to address the harm and apply appropriate disciplinary measures against the wrongdoer.



บริษัท รอยี ซัล จำกัด

Royi Sal Co., Ltd.

119/148 หมู่ที่ 18 ต.บางพั้ง อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ 10130

119/148 Moo 18, Bangphueng, Phrapradaeng, Samutprakan 10130

Tel: +66-24053585

## 5. ความรับผิดชอบ / Responsibilities

ฝ่ายบริหารระดับสูง: รับผิดชอบในการรับรองว่านโยบายนี้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดทั่วทั้งองค์กร

Top Management: Responsible for ensuring strict implementation of this policy across the entire organization.

ผู้จัดการและผู้บังคับบัญชา: รับผิดชอบในการทำความเข้าใจนโยบายนี้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และห้ามการตอบโต้ในทีมของตน

Managers and Supervisors: Responsible for understanding this policy, creating a safe environment, and prohibiting retaliation within their teams.

พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: รับผิดชอบในการรายงานข้อกังวลใดๆ ที่พบเห็นโดยสุจริต

Employees and Stakeholders: Responsible for reporting any concerns observed in good faith.

### ช่องทางการรายงานข้อกังวล / Grievance Mechanism Channels

หากคุณต้องการรายงานข้อกังวล (รวมถึงการตอบโต้ที่อาจเกิดขึ้น) โปรดใช้ช่องทางดังต่อไปนี้:

If you wish to report a concern (including potential retaliation), please use the following channels:

**pattaranan\_pra@royisal.com**

ที่อยู่อีเมลสำหรับการรายงานเฉพาะ Dedicated Reporting Email Address

**024053585**

เบอร์โทรศัพท์ Telephone number

**Pattaranan Pramkaew (G&A Director) , Patcharee Puengprom (HR Manager)**

ผู้ติดต่อในฝ่ายบริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล

Contact Person in HR or Compliance

นโยบายและข้อกำหนดฉบับนี้ ประกาศและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 4 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป

This Policy and Terms are effective from 4 December 2025 onwards.

ลงชื่อ (Signed).....

Royi Gal

CEO