



บริษัท ปูนซีเมนต์เอเชีย จำกัด (มหาชน)

Asia Cement
Public Company Limited

ประมวลจริยธรรมทางธุรกิจของคู่ค้า

Business Partner Code of Conduct

ตุลาคม 2568

October 2025

เพื่อความชัดเจนในการทำความเข้าใจและการปฏิบัติตามแนวทาง
ในประมวลจริยธรรมทางธุรกิจของคู่ค้าฉบับนี้ บริษัทฯ จึงกำหนด
คำนิยามของคำสำคัญไว้ดังต่อไปนี้:

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมทางธุรกิจของคู่
ค้าฉบับนี้

“คู่ค้า” หมายถึง บุคคลหรือนิติบุคคลที่จัดหาสินค้าหรือให้บริการ
แก่บริษัทฯ รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง ผู้ขาย ผู้ให้บริการ ผู้รับจ้าง
ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วง

“คู่ค้ารายย่อย” หมายถึง บุคคลหรือนิติบุคคลที่คู่ค้าของบริษัท
ว่าจ้างหรือทำสัญญาด้วยเพื่อจัดหาสินค้าหรือให้บริการ รวมถึงแต่
ไม่จำกัดเพียง ผู้ขาย ผู้ให้บริการ ผู้รับจ้าง หรือผู้รับเหมาช่วง

“บริษัทฯ” หมายถึง บริษัท ปูนซีเมนต์เอเชีย จำกัด (มหาชน)
รวมถึงบริษัทในเครือทั้งหมดที่บริษัทฯ ถือหุ้นหรือมีอำนาจควบคุม
โดยตรงหรือโดยอ้อม

โดยทั่วไปแล้ว กิจกรรมธุรกิจของบริษัทฯ ดำเนินไปตามกฎหมาย
และระเบียบข้อบังคับของแต่ละประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง
สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของสินค้า และสวัสดิการสังคม อย่างไรก็ตาม
นอกเหนือจากข้อกำหนดเหล่านี้ นโยบายของบริษัทฯ คือ
การกำหนดให้คู่ค้าทุกรายเคารพหลักการตามประมวลจริยธรรม
ของบริษัทฯ และปฏิบัติตามแนวทางที่สอดคล้องกับหลักการเหล่านี้

การจัดทำ “ประมวลจริยธรรม” ของบริษัทฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้
ประมวลจริยธรรมของคู่ค้าของบริษัทฯ สอดคล้องกับ
มาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี และต้อง
เป็นไปตามระบบการจัดการด้านการกำกับดูแลองค์กร ซึ่งเป็นไป

To ensure clarity in understanding and compliance with the
principles set forth in this Business Partner Code of Conduct,
the Company hereby defines the following key terms:

“Code of Conduct” means this Business Partner Code of
Conduct.

“Business Partner(s)” means any individual or entity that
provides goods or services to the Company, including but not
limited to suppliers, vendors, contractors, subcontractors, and
service providers.

“Downstream Business Partner(s)” means any individual or
entity engaged by a Business Partner to provide goods or
services, including but not limited to suppliers, service
providers, contractors, or subcontractors.

“Company” means Asia Cement Public Company Limited,
including all its subsidiaries in which the Company holds
shares or exercises direct or indirect control.

In general, our business activities comply with the laws and
regulations of each country related to environmental
protection, product safety, and social welfare. However,
beyond this, the policy of the Company is to request that all of
our Business Partners respect the principles outlined in our
Business Partner Code of Conduct and adopt practices that
are consistent with these principles.

The creation of the Company's "Code of Conduct" requires
that our Business Partner Code of Conduct be followed in
accordance with international standards on safety and well-
being, and in compliance with the compliance management



ตามแนวทางขององค์กรสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน รวมถึงมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นอกจากนี้ การกำกับดูแลองค์กรต้องยึดตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่กำหนดไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพกับคู่ค้า ประมวลจริยธรรมฉบับนี้ถือเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ตามสัญญาทั้งหมดของบริษัทฯ ดังนั้น คู่ค้าทุกรายจะต้องปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมนี้ และใช้ความพยายามตามสมควรเพื่อนำมาตรฐานเหล่านี้ไปปฏิบัติภายในห่วงโซ่อุปทานของตน นอกจากนี้ คู่ค้าจะต้องรับผิดชอบในการทำให้คู่ค้ารายย่อยปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้ และต้องพยายามตรวจสอบให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามในห่วงโซ่อุปทานของตนด้วย

สภาพการทำงาน/แรงงาน

1. แรงงานเด็ก: คู่ค้าจะไม่ใช้แรงงานเด็กในกระบวนการดำเนินงานใดๆ ในกิจการของพวกเขา คู่ค้าต้องปฏิบัติตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำในการทำงาน ซึ่งหมายความว่า อายุขั้นต่ำ ประเภทงาน และจำนวนชั่วโมงทำงาน ต่อสัปดาห์ต้องเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยหลักทั่วไป ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี หรือเด็กที่ยังอยู่ในวัยเรียนภาคบังคับตามกฎหมายของสถานที่จ้างงาน ยกเว้นกรณีที่ประเทศนั้นมีข้อยกเว้นตามอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ

2. แรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี: คู่ค้าจะปฏิบัติตามอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการห้ามทาสทุกรูปแบบหรือการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับการเป็นทาส การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี กิจกรรมที่ผิดกฎหมาย และงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

system, which aligns with the United Nations' principles on business and human rights, as well as the core labor standards of the International Labour Organization (ILO). Additionally, the compliance system must adhere to human rights standards as defined in the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, and the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights.

the Company prioritizes close and effective collaboration with The Business Partners. This Business Partner Code of Conduct serves as the foundation for all our contractual relationships. Therefore, every Business Partner must comply with the principles outlined in this Code of Conduct and make reasonable efforts to implement these standards within their supply chain. Additionally, the Business Partners are responsible for ensuring that their Downstream Business Partners comply with these principles and for making efforts to monitor compliance within their own supply chains.

Working/Labor Conditions

1.Child Labor: The Business Partners shall not use child labor in any part of their operations. The Business Partners must adhere to the guidelines of the International Labour Organization (ILO) regarding the minimum age for employment. This means that the minimum age for employment, the type of work, and the number of weekly working hours must comply with the laws and standards of the ILO. As a general rule, children under the age of 15, or those who are in mandatory school age under local laws, should not be employed. Exceptions may apply in countries that have made reductions in line with ILO Convention No. 138.

2. Labor for Minors Under 18 Years Old: The Business Partners must comply with conventions on labor for minors under 18 years old. This includes, but is not limited to: all forms of slavery or practices similar to slavery, using, procuring, or offering children for prostitution, illegal activities, and work that may endanger the health, safety, or morals of children.



3. ค่าจ้างที่เพียงพอ: คู่ค้าจะต้องจ่ายค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ โดยอย่างน้อยจะต้องเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายที่ใช้บังคับกำหนด

4. คู่ค้าต้องไม่ใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบตามที่กำหนดในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น แรงงานขัดหนี้ การค้ำมนุษย์ การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางาน หรือการยึดเอกสารประจำตัวของแรงงาน

5. คู่ค้าต้องไม่ใช้รูปแบบใดๆ ของการเป็นทาส การปฏิบัติที่คล้ายคลึง การครอบงำ หรือการกดขี่ในที่ทำงาน เช่น การแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือทางเพศ รวมถึงการบังคับใช้แรงงานในเรือนจำด้วย และต้องไม่จำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายหรือสิทธิในการลาออกจากงานหลังจากได้รับแจ้งตามสมควร

6. คู่ค้าต้องเคารพสิทธิของพนักงานในเรื่องของเสรีภาพในการรวมกลุ่มและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสิทธิของพนักงานในการนัดหยุดงานและการเจรจาต่อรองร่วมกัน

7. คู่ค้าต้องรับรองว่าสภาพการทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามหรือเกินกว่ามาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่กฎหมายที่ใช้บังคับกำหนด คู่ค้าจะต้องมีขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุหรืออันตรายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษามาตรฐานความปลอดภัยที่เพียงพอในสถานที่ทำงานและในการบำรุงรักษาอุปกรณ์การทำงาน นอกจากนี้ต้องมีมาตรการเพื่อป้องกันการทำงานที่เกินขีดจำกัดทั้งร่างกายและจิตใจ (โดยเฉพาะในเรื่องชั่วโมงทำงานที่เหมาะสมและเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ)

8. ในกรณีที่คู่ค้าใช้กำลังรักษาความปลอดภัยส่วนตัวหรือสาธารณะเพื่อปกป้ององค์กรหรือพนักงาน คู่ค้าต้องกำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติของกำลังรักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้กำลังเกินสมควรหรือการปราบปรามที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การทรมาน การปฏิบัติที่

3. Living Wages: The Business Partners must provide a living wage, at least equivalent to the minimum wage required by the applicable laws in the area of employment.

4. The Business Partners must not use any form of forced labor or compulsory labor as defined in the ILO's Forced Labor Convention, such as debt bondage, human trafficking, recruitment fees, or withholding workers' identification documents.

5. The Business Partners must not use any form of slavery, practices similar to slavery, forced servitude, or coercion or oppression in any form in the workplace, such as economic or sexual exploitation and humiliation, as well as forced labor in prisons. The Business Partners must not restrict workers' freedom of movement or their right to resign from their job after providing appropriate notice.

6. The Business Partners must respect employees' rights to freedom of association and comply with applicable laws regarding employment in the workplace, including recognizing employees' rights to strike and engage in collective bargaining.

7. The Business Partners must ensure that working conditions are safe and hygienic, meeting or exceeding the occupational health and safety standards required by law at the place of employment. The Business Partners must have appropriate procedures to minimize the risk of accidents or job-related hazards, particularly by maintaining adequate safety standards in the workplace and in the maintenance of work equipment. They must also have measures in place to prevent overwork, both physically and mentally (especially with regards to reasonable working hours and rest periods).

8. In cases where The Business Partners use security forces, either private or public, to protect their organization or employees, the Business Partners must direct and control security forces appropriately to avoid the use of excessive force or unlawful suppression, including but not limited to



โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรี การทำร้ายร่างกายหรือชีวิต และการละเมิดเสรีภาพในการสมาคม

9. คู่ค้าต้องไม่ละเว้นการดำเนินการเพื่อแก้ไขการฝ่าฝืนหน้าที่ หรือกระทำการใดๆ ที่อยู่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ 1 ถึง 8 ในหมวด "สภาพการทำงาน/แรงงาน" ข้อ 1 และ 2 ในหมวด "มาตรฐานสิ่งแวดล้อม" ตลอดจนหมวด "ประมวลจริยธรรม" ซึ่งอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างร้ายแรง และเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งสามารถระบุได้อย่างชัดเจนจากการประเมินสถานการณ์โดยรวมอย่างสมเหตุสมผล

มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

คู่ค้าต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ บริการ และการดำเนินงาน รวมถึงหลักการดังต่อไปนี้

1. การดำเนินงานของคู่ค้าต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบที่เป็นอันตรายต่อสภาพที่ดิน เช่น มลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ การปล่อยเสียงที่เป็นอันตราย หรือการใช้น้ำมากเกินไป ซึ่งอาจทำลายสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่จำเป็นต่อการเก็บรักษาและการผลิตอาหาร ห้ามดำเนินการใดๆ ที่ทำให้นักลงไม่สามารถเข้าถึงน้ำดื่มที่ปลอดภัยและสะอาด ขัดขวางการเข้าถึงสถานที่สุขอนามัย หรือก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของบุคคล

2. ห้ามการขับไล่หรือการยึดครองที่ดิน ป่าไม้ และแหล่งน้ำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงการได้มาหรือการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรดังกล่าวโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย หรือการดำเนินการใดๆ ที่ละเมิดสิทธิในการดำรงชีพของบุคคล

3. คู่ค้าจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าจะไม่ผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีสารปรอทตามที่ระบุในมาตรา 4 (1) และส่วนที่ 1 ของภาคผนวก A ของอนุสัญญามินามาตะว่าด้วยปรอท หลังจากวันที่เลิกใช้ตามที่ระบุไว้สำหรับผลิตภัณฑ์เหล่านั้นในอนุสัญญานั้น

4. คู่ค้าจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าจะไม่ใช้ปรอทหรือสารประกอบปรอทในกระบวนการผลิตตามที่ระบุไว้ในมาตรา 5 (2) และส่วนที่

torture, cruel, inhuman or degrading treatment, harm to life or limb, and infringement on the freedom of association.

9. The Business Partners must not fail to take action against violations of duties or engage in actions beyond those listed in sections 1 through 8 of this "Workplace/Labor Conditions" section, 1 and 2 of the "Environmental Standards" section, and "Business Ethics" section, which may lead to a serious breach of protected legal status and an illegal act, clearly identifiable upon a reasonable evaluation of the entire situation in question.

Environmental Standards

The Business Partners must comply with the applicable laws governing products, services, and operations, including the following principles:

1. The Business Partner's operations must not cause harmful changes to the land, such as water pollution, air pollution, harmful noise emissions, or excessive water usage, which could damage the natural environment essential for food preservation and production. The operations must not deny individuals access to safe and clean drinking water, hinder their access to sanitary facilities, or harm the health of individuals.

2. Illegal eviction and illegal occupation of land, forests, and water are prohibited. The acquisition or development of land, forests, and water for any purpose, which is not legally authorized, or any activities that use these resources to ensure the survival of individuals, are also prohibited.

3. The Business Partners must ensure that they do not produce products containing mercury, as defined in Section 4 (1) and Section 1 of Annex A of the Minamata Convention on Mercury, after the specified phase-out dates for such products under the Convention.

4. The Business Partners must ensure that they do not use mercury or mercury compounds in their manufacturing



1 ของภาคผนวก B ของอนุสัญญามีนามาเตะว่าด้วยปรอท หลังจากวันที่เลิกใช้ตามที่ระบุไว้ในภาคผนวกนั้น

processes as defined in Article 5(2) and Section 1 of Annex B of the Minamata Convention on Mercury, after the phase-out date specified in that Annex.

5. คู่ค้าจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าจะไม่บำบัดของเสียที่มีสารปรอทในลักษณะที่ขัดต่อบทบัญญัติของมาตรา 11 (3) ของอนุสัญญามีนามาเตะว่าด้วยปรอท

5. The Business Partners must ensure that they do not treat waste containing mercury in a manner that violates the provisions of Article 11(3) of the Minamata Convention on Mercury.

6. คู่ค้าจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าจะไม่ผลิตหรือใช้สารมลพิษที่ตกค้างยาวนาน (POPs) ตามที่ระบุไว้ในภาคผนวก A ของอนุสัญญาสตอกโฮล์มว่าด้วยสารมลพิษที่ตกค้างยาวนานในลักษณะที่ขัดต่อบทบัญญัติของมาตรา 3 (1) (a) ของอนุสัญญานั้น

6. The Business Partners must ensure that they do not produce or use Persistent Organic Pollutants (POPs; as defined in Annex A of the Stockholm Convention on POPs) in a manner that contravenes the provisions of Article 3(1)(a) of that Convention.

7. คู่ค้าจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าจะไม่จัดการ รวบรวม จัดเก็บ และ/หรือกำจัดของเสียที่มีสารมลพิษที่ตกค้างยาวนานในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อมโดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่บังคับใช้ในเขตอำนาจศาลที่เกี่ยวข้องตามมาตรา 6 (1) (d) (i) และ (ii) ของอนุสัญญาสตอกโฮล์มว่าด้วยสารมลพิษที่ตกค้างยาวนาน

7. The Business Partners must ensure that they do not handle, collect, store, and/or dispose of waste containing POPs in an environmentally harmful manner, as regulated by applicable laws in the relevant jurisdictions under the provisions of Article 6(1)(d)(i) and (ii) of the Stockholm Convention on POPs.

8. คู่ค้าจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าจะไม่ส่งออกสินค้าที่ปนเปื้อนหรือสินค้าอื่นๆ (ตามนิยามในมาตรา 1 (1) และ (2) ของอนุสัญญาบาเซลว่าด้วยการควบคุมการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนของของเสียอันตรายและการกำจัด) ซึ่งขัดต่อมาตรา 4 (1) (b) และ (c) มาตรา 4 (5) มาตรา 4 (8) หรือมาตรา 4A ของอนุสัญญานั้น และจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าจะไม่นำเข้าของเสียอันตรายหรือของเสียอื่นๆ (ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 1 (1) และ (2) ของอนุสัญญานั้น) จากประเทศที่ไม่เป็นภาคีของอนุสัญญานั้น

8. The Business Partners must ensure that they do not export contaminated or other products (as defined in Section 1(1) and (2) of the Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal), in violation of the provisions of Article 4(1)(b) and (c), Article 4(5), Article 4 or Article 4A of that Convention. The Business Partners must also ensure that they do not import hazardous or other wastes (as defined in Section 1(1) and (2) of that Convention) from non-party states to the Convention.

นอกเหนือจากหลักการด้านสภาพการทำงาน/แรงงานและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมแล้ว คู่ค้าต้องดำเนินการตามข้อกำหนด/หลักการเพิ่มเติมที่จำเป็นเพื่อรักษามาตรฐานสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมตามที่บริษัทฯ กำหนด

In addition to principles on Working/Labor Conditions and Environmental Standards, the Business Partners shall comply with any additional requirements necessary to safeguard human rights and environmental standards as determined by the Company.



จริยธรรมในการทำธุรกิจ

1. คู่ค้าต้องดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามเสนอหรือให้เงิน บริการ ของขวัญ การเลี้ยงรับรอง หรือประโยชน์อื่นใดแก่พนักงานของบริษัท หรือบุคคลที่สาม เพื่อจูงใจให้พนักงานหรือบุคคลที่สามที่ดำเนินการใดๆ ที่อาจขัดต่อหลักการดำเนินงานที่เหมาะสม

2. ห้ามการคุกคามหรือการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม การเลือกปฏิบัติ รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่ากัน และการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน โดยเหตุผลที่เกี่ยวข้องแต่ไม่จำกัดเพียง เพศ สัญชาติและเชื้อชาติ สถานภาพทางสังคม สถานะสุขภาพ ความคิดเห็นทางการเมือง สีผิว ความเชื่อทางศาสนา อัตลักษณ์ทางเพศ ความพิการ หรืออายุ

การกำกับดูแลและการปฏิบัติตาม

การปกป้องหลักการด้านจริยธรรมเหล่านี้เป็นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามกฎหมาย บริษัทฯ มีหน้าที่ดำเนินการประเมินความเสี่ยงเป็นประจำในรูปแบบต่างๆ ในกรณีที่พบความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้า บริษัทฯ หรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมายโดยบริษัทฯ มีสิทธิในการจัดทำแผนการดำเนินงาน ซึ่งอาจรวมถึง การประเมินตนเอง การฝึกอบรม และการตรวจสอบคู่ค้า เพื่อยืนยันว่าคู่ค้าได้ปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและเพื่อลดความเสี่ยงที่ระบุไว้

นอกจากนี้ คู่ค้ายังมีหน้าที่ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดหลักการตามประมวลจริยธรรมนี้ และแจ้งบริษัทฯ เป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสมเมื่อพบการละเมิดประมวลจริยธรรมนี้ หากไม่สามารถดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมได้ บริษัทฯ อาจระงับความสัมพันธ์กับคู่ค้าเป็นการชั่วคราวจนกว่าจะมีการแก้ไขที่เหมาะสม หรืออาจเลิกสัญญาโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าในกรณีที่มีเหตุอันเป็นสาระสำคัญ เช่น การปฏิเสธการตรวจสอบโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ทั้งนี้ หากเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการละเมิดประมวลจริยธรรมนี้ คู่ค้ามีหน้าที่รับผิดชอบในการชดเชยค่าเสียหายให้แก่บริษัทฯ ตามความเหมาะสม

Business Ethics

1. The Business Partners must conduct their business with integrity. There should be no offering or giving of money, services, gifts, entertainment, or other benefits to employees of the Company, or third parties, with the intention of influencing how the employees of the Company, or third parties, conduct their operations.

2. Any form of harassment or discrimination in employment is strictly prohibited. Discriminatory practices include unequal pay for equal work, and any practices related to employment based on reasons such as, but not limited to, gender, nationality and ethnicity, social status, health status, political opinions, skin color, religious beliefs, gender identity, disability, or age.

Governance and Compliance

Protecting these principles is a long-term process of learning and development in accordance with the law. The Company is required to regularly conduct risk assessments in various forms. If a risk related to the Business Partner is identified, the Business Partner will acknowledge that the Company or its appointed representatives has the right to establish an action plan, which may include measures such as self-assessment, training, and the Business Partner audits to ensure proper adherence to these principles and to mitigate identified risks.

In addition, the Business Partners are required to conduct risk analysis related to potential violations of this Code of Conduct and provide written notification to the Company. The Business Partners must also take appropriate corrective actions when any breach of this Code of Conduct is identified. If the Business Partner fails to implement corrective measures to comply with this Code of Conduct, the Company may suspend the business relationship until proper remediation is achieved or terminate the contract without prior notice in cases of substance causes, such as unjustified refusal of an audit. Furthermore, if any damage arises from a breach of this Code



บริษัท ปูนซีเมนต์เอเชีย จำกัด (มหาชน)

Asia Cement
Public Company Limited

of Conduct, the Business Partner shall be liable to compensate the Company accordingly.

คู่ค้าต้องแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับช่องทางการแจ้งเบาะแส (SpeakUp) ให้แก่พนักงานและคู่ค้ารายย่อย เพื่อส่งเสริมการรายงานพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมนี้อย่างโปร่งใส ทั้งนี้ คู่ค้าเองก็สามารถใช้ช่องทางดังกล่าวเพื่อแจ้งข้อกังวลได้เช่นกัน โดยสามารถเข้าถึงช่องทาง SpeakUp ได้ผ่านที่อยู่เว็บไซต์ (URL) และรหัส QR ที่แสดงด้านล่าง

"SpeakUp":

<https://heidelbergmaterials.speakup.report/speakup>



The Business Partner must inform its employees and Downstream Business Partner about the SpeakUp reporting channel to promote transparent reporting of any behavior inconsistent with this Code of Conduct. The Business Partners itself may also use this channel to raise concerns. The SpeakUp channel can be accessed via the link and QR code provided below.

"SpeakUp":

<https://heidelbergmaterials.speakup.report/speakup>

