

**รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน  
ประจำปีพ.ศ. 2568  
บริษัท เอ.เจ. พลาสติก จำกัด (มหาชน)**



## สารบัญ

	หน้า
1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์	3
2. ขอบเขต	3
3. คำจำกัดความ	3
4. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	4
5. ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	4
5.1 การกำหนดขอบเขตการประเมิน	5
5.2 ระบุประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น	5
5.3 ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน	6
5.4 การกำหนดมาตรการบรรเทา	13
5.5 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน	14
5.6 กระบวนการเยียวยาและฟื้นฟูทางด้านสิทธิมนุษยชน	14

## การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence: HRDD)

### 1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์

บริษัท เอ.เจ.พลาสติก จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ที่อ้างอิงตามหลักสากล รวมถึงจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence: HRDD) โดยดำเนินการประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันการละเมิดทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานและที่อาจเกิดจากผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า

บริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามหลักการทางสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้านสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) รวมถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

### 2. ขอบเขต

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence: HRDD) ระดับองค์กรโดยจะมีการประเมินเป็นประจำทุก 2 ปี โดยมีเป้าหมายในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านภายในบริษัทฯ และห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียตั้งแต่ พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า และชุมชน

โดยในปีพ.ศ. 2568 บริษัทฯ ได้ทำการระบุประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชน ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ นอกจากนี้บริษัทฯ ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และชุมชน รวมถึงเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ซึ่งอ้างอิงตามข้อมูลที่ได้รวบรวมในปีพ.ศ. 2567-2568

### 3. คำจำกัดความ

สิทธิมนุษยชน หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ เพศวิถี ความพิการ หรือสถานะอื่นใด

#### 4. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

**4.1 ฝ่ายความยั่งยืน** เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

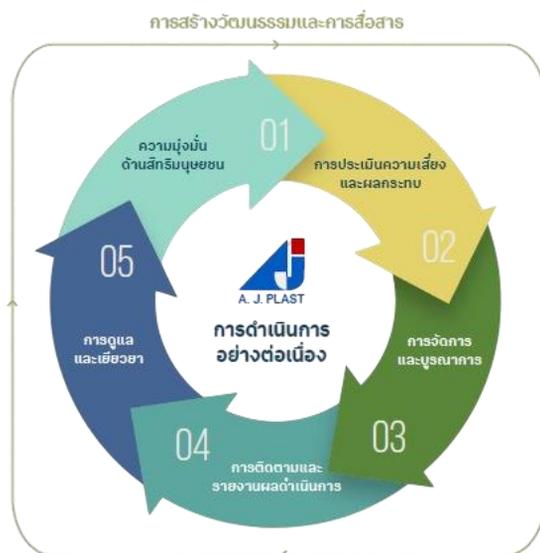
- พัฒนาขั้นตอนการประเมินผลกระทบและวางมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร รวมถึงการทบทวนเพื่อปรับปรุงแนวทางการประเมินในอนาคต
- ติดตามตรวจสอบการนำขั้นตอนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและการจัดการ

**4.2 หน่วยงานบริหารความเสี่ยง** เป็นผู้ดูแลทางด้านการรับแจ้งเบาะแส และเรื่องร้องเรียนทางด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อหารือกับฝ่ายเจ้าของความเสี่ยง ในการจัดการการละเมิดทางด้านสิทธิมนุษยชน

**4.3 พนักงานทุกคนในบริษัท** มีหน้าที่ในการยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติทางด้านสิทธิมนุษยชน โดยไม่เพิกเฉยการพบเห็นการกระทำที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชน

#### 5. ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทฯ กำหนดขอบเขตการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กรของบริษัทฯ ที่ครอบคลุมไปถึงห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ตั้งแต่ พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ตลอดจนชุมชน นอกจากนี้ บริษัทฯ มีแนวทางในการประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในบริษัทฯ และห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ทั้งนี้ปีพ.ศ. 2568 ได้ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา และชุมชน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว



กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

## 5.1 การกำหนดขอบเขตการประเมิน

บริษัทฯ ได้ทำการสำรวจประเด็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นมา เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมร้อยละ 100 ของพื้นที่ปฏิบัติการ และกิจกรรมทางธุรกิจหลักของบริษัทฯ นอกจากนี้การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนยังครอบคลุมถึงคู่ค้า ผู้รับเหมาที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยครอบคลุมกิจกรรมทางธุรกิจหลักของบริษัทฯ

## 5.2 ระบุประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

บริษัทฯ ได้ระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าเพื่อประเมินความเสี่ยง และกำหนดมาตรการป้องกันและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของบริษัทฯ ซึ่งครอบคลุมในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

พนักงาน	
A	สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน
B	การล่วงละเมิดพนักงานในทุกรูปแบบ
C	การเลือกปฏิบัติ
D	การใช้แรงงานบังคับ
E	การรักษาข้อมูลความลับของพนักงาน
ลูกค้า	
F	สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
G	การรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า
คู่ค้า และผู้รับเหมา	
H	สุขภาพและความปลอดภัยของคู่ค้าและผู้รับเหมา
I	การใช้แรงงานบังคับ
J	การรักษาข้อมูลความลับของคู่ค้าและผู้รับเหมา
ชุมชน	
K	การจัดการของเสียและการรั่วไหลของเสีย
L	สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน

### 5.3 ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดลำดับความสำคัญ ความเสี่ยง (Risk Matrix) ควบคู่กับการพิจารณาความร้ายแรง (Severity) และความเป็นไปได้ (Likelihood) โดยความเสี่ยงของประเด็นสิทธิมนุษยชนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

#### 5.3.1 เกณฑ์การประเมินความร้ายแรง (Severity)

<b>สูงมาก (5)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบต่อในวงกว้างหรือส่งผลกระทบต่อชุมชน หรือสังคมที่เกินกว่าขอบเขตของพื้นที่ปฏิบัติการ</li> <li>บริษัทฯ ไม่สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อฟื้นฟูให้ผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้สิทธิอันกลับคืนมาได้</li> <li>ผลกระทบ / เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนมีความจำเป็น ต้องได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระ และมีความน่าเชื่อถือ เพื่อไกล่เกลี่ยปัญหาร่วมกับบริษัทฯ</li> </ul>
<b>สูง (4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นผลจากการดำเนินงานของบริษัทฯ หรือห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ปฏิบัติการเป็นวงกว้าง</li> <li>บริษัทฯ ต้องใช้ระบบเวลานานในการควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อฟื้นฟูให้ผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้สิทธิอันกลับคืนมา</li> </ul>
<b>ปานกลาง (3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นผลจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ปฏิบัติการจำนวนหนึ่ง</li> <li>บริษัทฯ มีความตั้งใจในการให้ความช่วยเหลือ หรือให้การสนับสนุนการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน</li> <li>บริษัทฯ มีความขัดแย้งด้านสิทธิมนุษยชนกับกลุ่มเปราะบาง</li> </ul>
<b>น้อย (2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>บริษัทฯ ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนโดยหน่วยงานอื่น ๆ</li> <li>บริษัทฯ ไม่สามารถตอบสนองต่อข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชน จากผู้มีส่วนได้เสียภายในหรือภายนอกได้</li> </ul>
<b>น้อยมาก (1)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสามารถป้องกันแก้ไขได้โดยกลไกการจัดการข้อร้องเรียนของบริษัทฯ</li> </ul>

### 5.3.2 เกณฑ์การประเมินความเป็นไปได้ (Likelihood)

สูงมาก (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>เหตุการณ์เกิดขึ้นภายในพื้นที่ปฏิบัติการหลายครั้งต่อปี</li> </ul>
สูง (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการเป็นครั้งคราว</li> </ul>
ปานกลาง (3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการนาน ๆ ครั้ง</li> </ul>
น้อย (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการน้อยมาก แต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น</li> </ul>
น้อยมาก (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>เหตุการณ์เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมเดียวกัน แต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นกับพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัทฯ</li> </ul>

### 5.3.3 แผนผังการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ความร้ายแรง \ ความเป็นไปได้	ความร้ายแรง					
	1 น้อยมาก	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 สูง	5 สูงมาก	
5 สูงมาก	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก	<div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 10px;"> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #e91e63; margin-right: 5px;"></div> <div>ความเสี่ยงระดับสูงมาก (15-25 คะแนน)</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #e91e63; margin-right: 5px;"></div> <div>ความเสี่ยงระดับสูง (9-14 คะแนน)</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #e91e63; margin-right: 5px;"></div> <div>ความเสี่ยงระดับปานกลาง (4-8 คะแนน)</div> </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #e91e63; margin-right: 5px;"></div> <div>ความเสี่ยงระดับต่ำ (1-3 คะแนน)</div> </div> </div>
4 สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	
3 ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	
2 น้อย	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	
1 น้อยมาก	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	

### 5.3.4 ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นความเสี่ยง	กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ	ความเสี่ยงก่อนมีมาตรการ			มาตรการบรรเทาผลกระทบ	ความเสี่ยงหลังมีมาตรการ		
			ความร้ายแรง	ความเป็นไปได้	ระดับความเสี่ยง		ความร้ายแรง	ความเป็นไปได้	ระดับความเสี่ยง
A. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น อุปกรณ์การทำงานและอุปกรณ์ความปลอดภัยที่ไม่เพียงพอ</li> <li>การทำงานของพนักงานไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน ข้อกำหนดด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน</li> <li>พนักงาน มีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักด้านความปลอดภัยไม่เพียงพอ</li> </ol>	พนักงาน	3	4	12	<ol style="list-style-type: none"> <li>บริษัทฯ จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันตัวส่วนบุคคล (PPE) เพื่อให้พนักงานได้สวมใส่ในขณะปฏิบัติงาน</li> <li>จัดทำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน พร้อมแนวทางการปฏิบัติงาน และอบรมให้ความรู้กับพนักงานทุกระดับในเรื่องความปลอดภัย</li> <li>ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมความปลอดภัย จัดให้มีการสร้างความตระหนักรู้ผ่านกิจกรรม Safety Environment Sustainability Day ประจำปี มีการทำ Safety Talk กับพนักงาน เพื่อเน้นย้ำความรู้ความเข้าใจ ความปลอดภัยในการทำงาน</li> <li>จัดให้มีการประชุม คปอ. และติดตามสถิติอุบัติเหตุในการดำเนินการ เพื่อหาแนวทางการลดอุบัติเหตุ รวมทั้งการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุซ้ำ</li> <li>จัดทำป้ายป้องกันอันตราย เพื่อให้พนักงานได้ระมัดระวัง และป้องกันอุบัติเหตุ</li> </ol>	3	3	9
B. การล่วงละเมิดทางเพศของพนักงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>พนักงานได้รับการล่วงละเมิดทางเพศ</li> </ol>	พนักงาน	3	2	6	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน</li> <li>มีจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องและเหมาะสม</li> <li>มีการจัดทำนโยบายและมาตรการรับแจ้งเบาะแสและเรื่องร้องเรียน รวมทั้งมีการดำเนินการตามกลไกรับข้อร้องเรียน มีมาตรการเยียวยาให้กับผู้ถูกระทำ และมีบทลงโทษทางวินัยตามระเบียบบริษัทฯ</li> <li>มีการสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบถึงช่องทางรับเรื่องร้องเรียน</li> </ol>	1	2	2

ประเด็น ความเสี่ยง	กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ผู้มีส่วนได้เสีย ที่ได้รับผลกระทบ	ความเสี่ยง ก่อนมีมาตรการ			มาตรการบรรเทาผลกระทบ	ความเสี่ยง หลังมีมาตรการ		
			ความร้ายแรง	ความเป็นไปได้	ระดับความเสี่ยง		ความร้ายแรง	ความเป็นไปได้	ระดับความเสี่ยง
C. การเลือกปฏิบัติ	การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความไม่เท่าเทียม	พนักงาน	2	2	4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน</li> <li>2. มีจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องและเหมาะสม</li> <li>3. จัดทำนโยบายความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางเพศ</li> <li>4. จัดทำนโยบายและมาตรการรับแจ้งเบาะแสและเรื่องร้องเรียน รวมทั้งมีการดำเนินการตามกลไกรับข้อร้องเรียน มีมาตรการเยียวยาให้กับผู้ถูกระทำ และมีบทลงโทษทางวินัยตามระเบียบบริษัทฯ</li> <li>5. สื่อสารให้พนักงานได้รับทราบถึงสิทธิมนุษยชน การไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งหากพนักงานได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม สามารถติดต่อช่องทางรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทฯ ได้ เพื่อดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขต่อไป</li> </ol>	2	1	2
D. การใช้แรงงานบังคับ	การใช้แรงงานบังคับให้ทำงานเกินเวลาในช่วงงานเร่งด่วน โดยไม่ได้พักเต็มเวลาและพนักงานไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา (OT)	พนักงาน	2	2	4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน</li> <li>2. มีจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องและเหมาะสม</li> <li>3. มีนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน</li> <li>4. มีการกำหนดเวลาทำงาน และเวลาพักที่ชัดเจน และหากมีการทำงานเกินเวลาจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้บริหาร เพื่อให้มีการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างถูกต้อง</li> </ol>	2	1	2

ประเด็น ความเสี่ยง	กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ผู้มีส่วนได้เสีย ที่ได้รับผลกระทบ	ความเสี่ยง ก่อนมีมาตรการ			มาตรการบรรเทาผลกระทบ	ความเสี่ยง หลังมีมาตรการ		
			ความร้ายแรง	ความเป็นไปได้	ระดับความเสี่ยง		ความร้ายแรง	ความเป็นไปได้	ระดับความเสี่ยง
E. การรักษา ข้อมูลความลับ ของพนักงาน	ข้อมูลพนักงานรั่วไหล ก่อให้เกิดการละเมิด สิทธิความเป็นส่วนตัว	พนักงาน	2	1	2	1. จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน 2. มีการจัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล 3. มีจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางให้ พนักงานได้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องและ เหมาะสม 4. สื่อสารให้พนักงานได้รับทราบถึง นโยบายต่าง ๆ รวมทั้งช่องทางรับเรื่อง ร้องเรียน เพื่อให้พนักงานสามารถติดต่อ ร้องเรียนได้ รวมทั้งมีการตรวจสอบและ แก้ไขต่อไป	1	1	1
F. สุขภาพและ ความปลอดภัย ของลูกค้า	การส่งมอบสินค้า ที่พบว่าสินค้ามีเศษวัสดุ ปนเปื้อนซึ่งเป็นอันตราย ต่อสุขภาพและ ไม่ปลอดภัย	ลูกค้า	3	3	9	1. จัดทำนโยบายคุณภาพและความปลอดภัย ของวัสดุสำหรับผลิตภัณฑ์อาหาร 2. ส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพได้ มาตรฐานปลอดภัย และสามารถทวนสอบ ย้อนกลับได้ (Traceability) 3. มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและกระบวนการ จัดการข้อร้องเรียนจากลูกค้า	2	3	6
G. การรักษา ข้อมูลความลับ ของลูกค้า	ข้อมูลลูกค้ารั่วไหล ก่อให้เกิดการละเมิด สิทธิความเป็นส่วนตัว	ลูกค้า	2	1	2	1. จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน 2. จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 3. สื่อสารนโยบายต่าง ๆ ของบริษัทฯ รวมทั้ง นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้ลูกค้า ได้รับทราบ 4. จัดให้มีกระบวนการควบคุมการบริหาร จัดการข้อมูลส่วนบุคคลและความลับทาง ธุรกิจให้สอดคล้องกับกฎหมาย และ นโยบายที่เกี่ยวข้อง 5. มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและกระบวนการ จัดการข้อร้องเรียนจากลูกค้า	1	1	1

ประเด็น ความเสี่ยง	กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ผู้มีส่วนได้เสีย ที่ได้รับผลกระทบ	ความเสี่ยง ก่อนมีมาตรการ			มาตรการบรรเทาผลกระทบ	ความเสี่ยง หลังมีมาตรการ		
			ความร้ายแรง	ความเป็นไปได้	ระดับความเสี่ยง		ความร้ายแรง	ความเป็นไปได้	ระดับความเสี่ยง
H. สุขภาพและความปลอดภัยของคู่ค้าและผู้รับเหมา	1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย 2. ผู้รับเหมาไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน ข้อกำหนดด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างการดำเนินงาน	คู่ค้าและผู้รับเหมา	3	2	6	1. สื่อสารนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน พร้อมแนวทางการปฏิบัติงาน ให้กับผู้รับเหมาได้รับทราบ 2.อบรมให้ความรู้ความปลอดภัยกับผู้รับเหมาทุกคนก่อนเข้าพื้นที่ปฏิบัติงานในโรงงาน 3. กำหนดให้คู่ค้าและผู้รับเหมาปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด 4. มีช่องทางการร้องเรียนและกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเยียวยาที่เหมาะสม	2	2	4
I. การใช้แรงงานบังคับ	คู่ค้า ผู้รับเหมาอาจมีการจ้างแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ	คู่ค้าและผู้รับเหมา	3	1	3	1. จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน 2. มีจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า เพื่อเป็นแนวทางคู่ค้า ผู้รับเหมาได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเหมาะสม 3. มีการจัดทำ Supplier Self Assessment 4. มีการเยี่ยมชมคู่ค้ารายปี	2	1	2
J. การรักษาข้อมูลความลับของคู่ค้าและผู้รับเหมา	ข้อมูลความลับของคู่ค้าและผู้รับเหมารั่วไหล	คู่ค้าและผู้รับเหมา	2	1	2	1. จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 2. มีจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า เพื่อเป็นแนวทางคู่ค้า ผู้รับเหมาได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเหมาะสม 3. สื่อสารนโยบายต่าง ๆ ของบริษัทฯ รวมทั้งนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้คู่ค้าและผู้รับเหมาได้รับทราบ 4. จัดให้มีกระบวนการควบคุมการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลและความลับทางธุรกิจให้สอดคล้องกับกฎหมาย และนโยบายที่เกี่ยวข้อง 5. มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนจากคู่ค้าและผู้รับเหมา	1	1	1

ประเด็น ความเสี่ยง	กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ผู้มีส่วนได้เสีย ที่ได้รับผลกระทบ	ความเสี่ยง ก่อนมีมาตรการ			มาตรการบรรเทาผลกระทบ	ความเสี่ยง หลังมีมาตรการ		
			ความร้ายแรง	ความเป็นไปได้	ระดับความเสี่ยง		ความร้ายแรง	ความเป็นไปได้	ระดับความเสี่ยง
K. การจัดการ ของเสียและ การรั่วไหล ของเสีย	การจัดการของเสียและ ของเสียอันตรายที่เกิด จากการดำเนินงานของ บริษัทฯ อย่างไม่ถูกวิธี อาจก่อให้เกิดการ ปนเปื้อนทางสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบต่อ สุขภาพและความ ปลอดภัยของชุมชน รวมทั้งการทกรั่วไหลของ เสียที่เกิดจากบริษัทฯ อาจส่งผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมและส่งผล สุขภาพของชุมชนเช่นกัน	ชุมชน	3	2	6	1. บริษัทฯ มีการจัดทำนโยบายด้าน สิ่งแวดล้อม 2. มีการควบคุมดำเนินงานภายใต้มาตรฐาน ISO 14001 3. บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสอบการ ดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมจากนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง เพื่อให้มั่นใจในการ จัดการของเสีย และป้องกันการรั่วไหลของเสีย เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบ 4. สํารวจและรับฟังความคิดเห็นจากชุมชนใน เรื่องผลกระทบจากการดำเนินงานของ บริษัทฯ ที่มีต่อชุมชนโดยรอบ 5. มีช่องทางการร้องเรียนและกระบวนการ จัดการข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	2	2	4
L. สุขภาพและ ความปลอดภัย ของชุมชน	รถขนส่งสินค้าวิ่งเร็ว ชุมชนไม่ปลอดภัย	ชุมชน	2	2	4	1. สํารวจและรับฟังความคิดเห็นจากชุมชนใน เรื่องผลกระทบจากการดำเนินงานของ บริษัทฯ ที่มีต่อชุมชนโดยรอบ 2. มีช่องทางการร้องเรียนและกระบวนการ จัดการข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 3. สื่อสารให้ผู้รับบริการขนส่งสินค้าของบริษัทฯ มีการขับขี่ที่ปลอดภัย และไม่วิ่งรถเร็ว ในบริเวณที่ผ่านชุมชน	2	1	2

### 5.3.5 การจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน

ผลกระทบก่อนมีมาตรการ

ความร้ายแรง \ ความเป็นไปได้	1 น้อย มาก	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 สูง	5 สูง มาก
5 สูงมาก					
4 สูง			A		
3 ปานกลาง			F		
2 น้อย		C,D,L	B,H,K		
1 น้อยมาก		E,G,J	I		



ผลกระทบหลังมีมาตรการ

ความร้ายแรง \ ความเป็นไปได้	1 น้อย มาก	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 สูง	5 สูง มาก
5 สูงมาก					
4 สูง					
3 ปานกลาง		F	A		
2 น้อย	B	H,K			
1 น้อยมาก	E,G,J	C, D, I, L			

### 5.4 การกำหนดมาตรการบรรเทา

บริษัทฯ กำหนดให้มีแนวทางการดำเนินการบรรเทาและจัดการประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อควบคุม และลดผลกระทบให้อยู่ในระดับต่ำหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในกรณีที่มีประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับสูงมาก กำหนดให้มีการดำเนินการจัดการความเสี่ยงทันที เพื่อบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบให้เกิดน้อยที่สุด หากความเสี่ยงอยู่ในระดับสูงกำหนดให้ดำเนินการตามแผนจัดการความเสี่ยงอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ หากความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง กำหนดให้มีการดำเนินการตามแผนการดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยง และตรวจสอบเพื่อติดตามการจัดการความเสี่ยงสม่ำเสมอ และระดับความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ บริษัทฯ กำหนดให้มีการดำเนินการ ควบคุม และติดตามมาตรการต่างๆ เพื่อบรรเทาผลกระทบ และกระบวนการแก้ไข เพื่อตรวจสอบสถานการณ์จากประเด็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

## 5.5 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีกระบวนการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการการบรรเทาผลกระทบนั้นเพียงพอ และสามารถบรรเทาผลกระทบได้จริง รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญครอบคลุมประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และรายงานผลการดำเนินงานให้กับคณะกรรมการบริษัทและการจัดการด้านความยั่งยืนทราบสถานการณ์ โดยบริษัทฯ จะมีการร่วมกันพิจารณาทบทวนตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านทุก 2 ปี และมีการติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

นอกจากนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี ผ่านรายงานประจำปี (56-1 One Report) และรายงานความยั่งยืน เพื่อสื่อสารให้กับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทราบ

## 5.6 กระบวนการเยียวยาและฟื้นฟูทางด้านสิทธิมนุษยชน

หากบริษัทฯ ก่อให้เกิดผลกระทบหรือมีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบในด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จะรับผิดชอบในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขเยียวยาผ่านมาตรการและกระบวนการเยียวยาและฟื้นฟู ผู้ที่ได้รับผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยสอดคล้องไปกับหลักการของ UNGPs ประกอบด้วย

1. กระบวนการติดตามผลอย่างเป็นระบบ เป็นอิสระ และชอบธรรม ผ่านการสำรวจความคิดเห็น ข้อกังวล และผลกระทบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่เป็นประจำ รวมถึงมีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อระบุปัญหาได้ก่อนที่จะมีความรุนแรงมากขึ้นและสามารถเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบได้อย่างเพียงพอ เหมาะสม และทันที่
2. การทำงานร่วมกับกลไกและกระบวนการเยียวยาภายนอก เช่น หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานอิสระ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้ร้องเรียนมีเสรีภาพในการเลือกช่องทางการร้องเรียนด้วยตัวเอง
3. กลไกเยียวยาระดับปฏิบัติการที่ได้ประสิทธิผล มีความชอบธรรม เข้าถึงได้ง่าย คาดหวังได้ เท่าเทียม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม รวมถึงมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน มีการรายงานความคืบหน้าและผลของการดำเนินการเยียวยาและฟื้นฟู และสรุปทบทวนเพื่อการทบทวนแก้ไขและวางมาตรการป้องกัน

โดยบริษัทฯ มีแนวทางความช่วยเหลือทางด้านกายภาพและการชดเชยทั้งในรูปแบบตัวเงินและรูปแบบอื่น ๆ อย่างเหมาะสมตามแต่ละกรณี ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว เพื่อบรรเทาผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัทฯ ที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น รวมทั้งแสวงหามาตรการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา เพื่อให้การดำเนินงานทางด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม