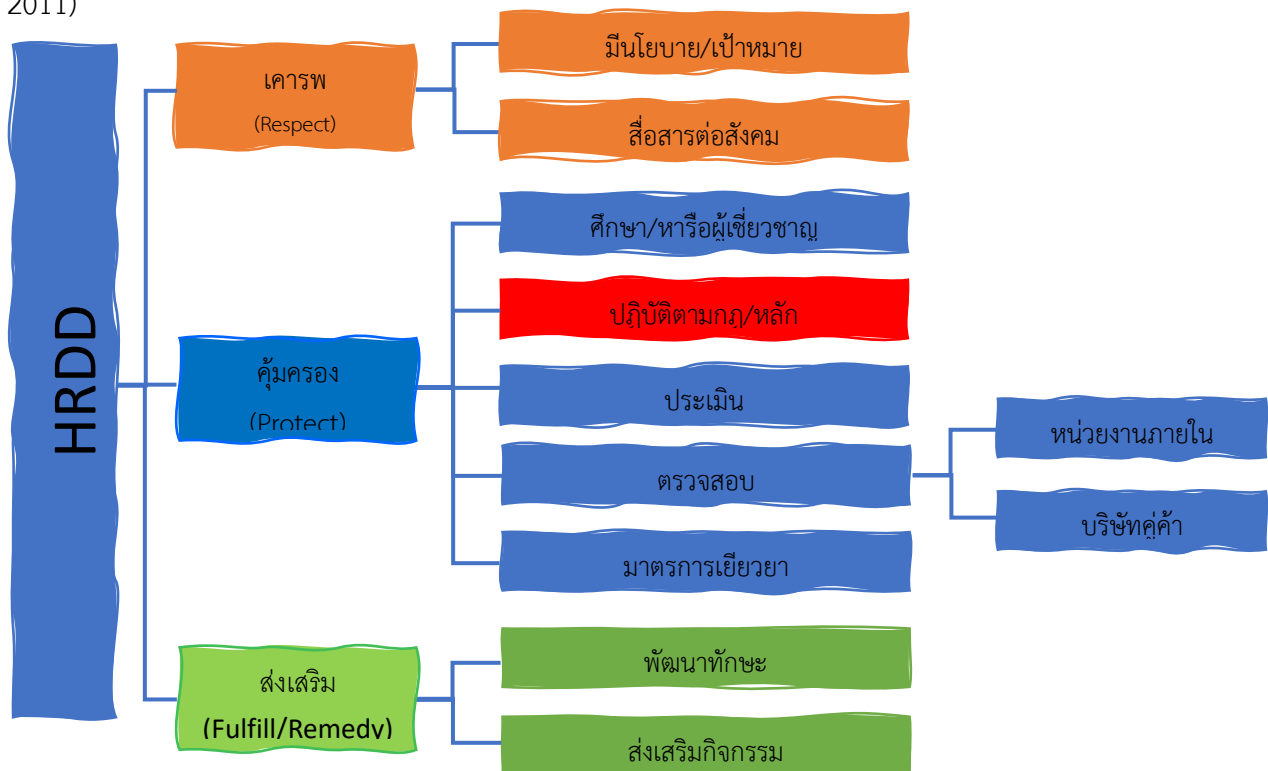


รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ประจำปี 2567

กรอบการดำเนินงานด้านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัท ไทยรับเบอร์ลาเท็กซ์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการจัดทำกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยได้ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุมาตรการป้องกันและลดผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน

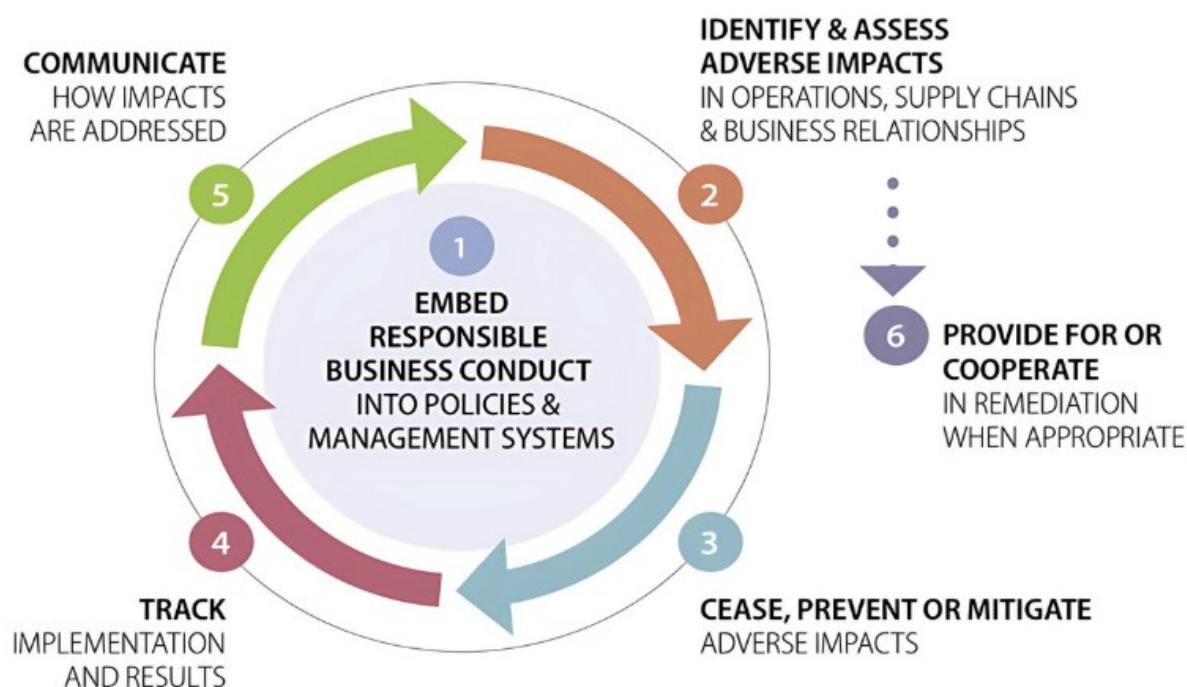
สำหรับกระบวนการติดตามตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัทฯ (Human Rights Due Diligence) อ้างอิงแนวทางตามหลักการของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) ดังนี้ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) คือรัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครอง ไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากองค์กรของรัฐหรือบุคคลที่สาม ซึ่งหมายรวมถึงองค์กรภาคธุรกิจต่างๆ ด้วย การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) องค์กรและบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรภาคธุรกิจมีหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชน การเยียวยา (Remedy) เมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น รัฐจะต้องจัดให้มีการเยียวยาที่เหมาะสมรวมทั้งยังเรียกร้องให้องค์กรภาคธุรกิจควรจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียน และเยียวยาเมื่อมีการละเมิด สิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นด้วย ไม่ว่าโดยกิจการนั้นเองหรือการรวมกลุ่มองค์กรภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องซึ่งได้รวมกันเป็นสมาคมธุรกิจ (Ruggie, 2011)



กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

กระบวนการติดตามตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัทฯ ตามแนวทางดังกล่าวที่ได้รับอนุญาตได้สรุปออกมาเพื่อใช้ดำเนินงานในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน 6 ขั้นตอนดังนี้

FIGURE 1. DUE DILIGENCE PROCESS & SUPPORTING MEASURES



1. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ไทยรับเบอร์ลาเท็กซ์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนโดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณบริษัทฯ พร้อมทั้งมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ตามกฎหมายและหลักสากลอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดการกระทำใดๆ ที่จะก่อให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่ธุรกิจ คณะกรรมการบริหารจึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัทฯ ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ หลักปฏิบัติ ปณิญาสากล สันติสัญญา และมาตรฐานแรงงานสากล ที่เกี่ยวข้องและให้การปกป้องสิทธิมนุษยชน ทั้งของประเทศไทยและระหว่างประเทศ

2. นำหลักการในปณิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR), หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP), ปณิญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) มาปรับใช้กับการดำเนินธุรกิจในด้านสิทธิมนุษยชน

3. ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทานตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดย ปราศจากการเลือกปฏิบัติ

4. สนับสนุนให้มีการสื่อสาร เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชน และนโยบายสิทธิมนุษยชนแก่ผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านช่องทางการสื่อสารของบริษัทฯ

5. กำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบดูแล ติดตามตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอพร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงและจัดให้มีกระบวนการบรรเทาหรือเยียวยาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

6. เปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็น แจ้งเบาะแส ปัญหา หรือข้อร้องเรียน หากมีการกระทำหรือเหตุการณ์ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทฯ จะให้ความเป็นธรรมและปกป้องผู้รายงานเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน

7. กำหนดให้มีคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและพิจารณาความผิดกับบุคคลที่กระทำการละเมิดสิทธิ และจะถูกลงโทษตามกฎหมายข้อบังคับของบริษัทฯ หากตรวจสอบอย่างครบถ้วนแล้วว่าเป็นผู้กระทำ มนุษยชน ความผิด และในกรณีที่การกระทำดังกล่าวเป็นการเรื่องที่ผิดกฎหมายก็จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย

8. กำหนดให้มีการรักษามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บและการเจ็บป่วยที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

9. กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านทางรายงานการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน รายงานความยั่งยืน และเว็บไซต์การพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทฯ

10. ไม่ละเมิดและรักษาข้อมูลส่วนตัวของผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน

2. การระบุประเด็นและประเมินผลกระทบ

2.1 การกำหนดขอบเขตการดำเนินงาน

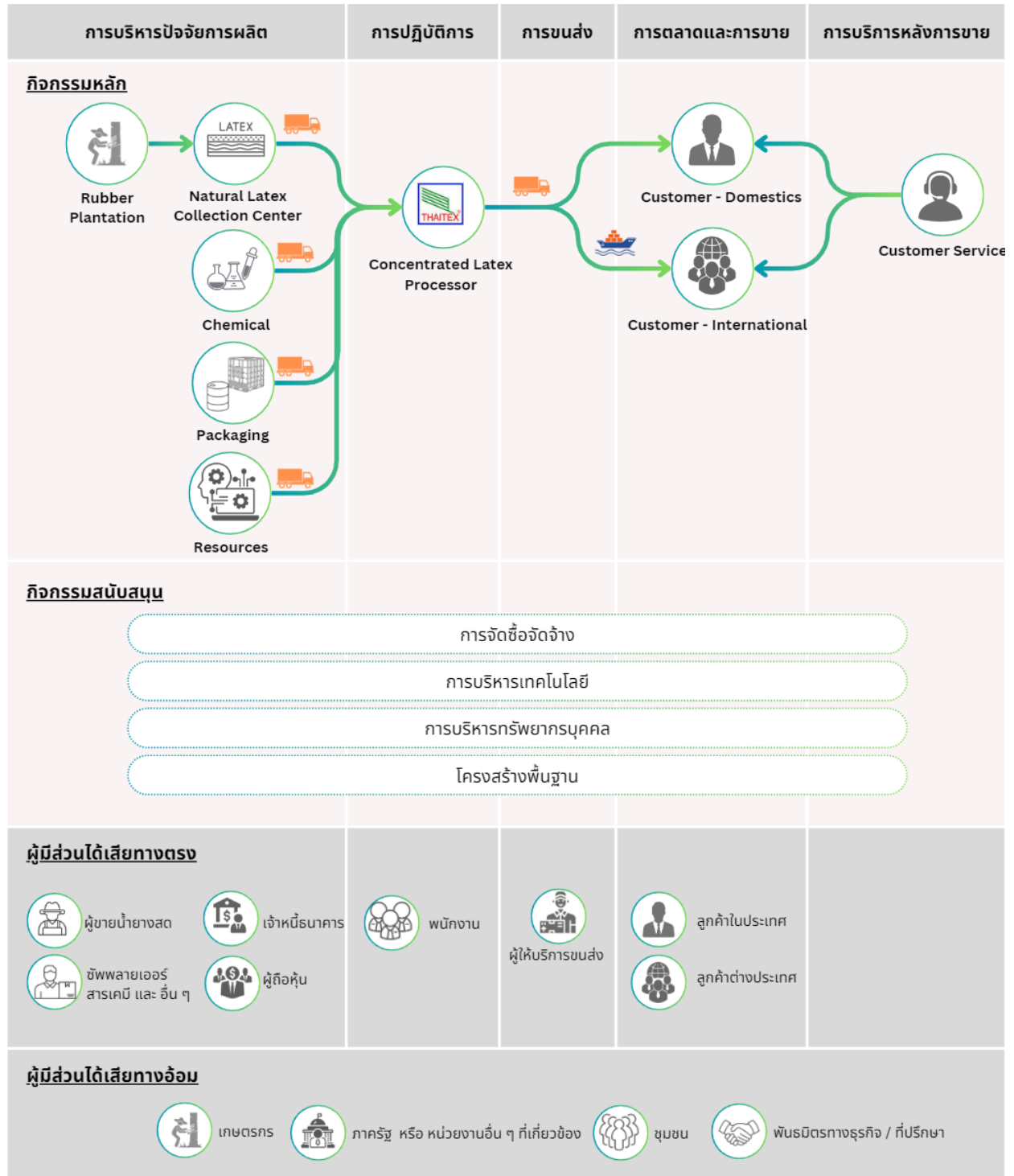
บริษัทฯ ได้กำหนดขอบเขตของการดำเนินงานด้านการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งในทางตรงและทางอ้อม รวมถึงกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) เช่น เด็ก ผู้พิการ สตรี ชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพ แรงงานที่จัดจ้างผ่านบุคคลที่สาม ชุมชนท้องถิ่น กลุ่มชาติพันธุ์ ผู้สูงอายุ เพศทางเลือก และสตรีตั้งครรภ์ โดยครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการทุกแห่งที่บริษัทฯ มีอำนาจควบคุม ตลอดจนกิจกรรมภายในห่วงโซ่อุปทาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1.1 การอธิบายห่วงโซ่คุณค่า

กิจกรรมหลัก				
การบริหารปัจจัยการผลิต	การปฏิบัติการ	การขนส่ง	การตลาดและการขาย	การบริการหลังการขาย
- มีการจัดการด้านปัจจัยการผลิต จัดซื้อจัดหาวัตถุดิบที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม - จัดทำมาตรฐานสวนยางยั่งยืน - สวนยางออร์แกนิกส์ (IFOAM) - สวนยางออร์แกนิกส์ (USDA) - การบริหารจัดการสวนยางพารายั่งยืน Forest Stewardship Council - Forest Management (FSC-FM) - Global Organics Standard Latex	- การแปรรูปวัตถุดิบและการใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - การจัดการคุณภาพการผลิตให้มีมาตรฐานสากล - Forest Stewardship Council - Chain of Custody (FSC-COC) - Global Organics Standard Latex - ISO9001 - ISO14001 - ISO17025 - การจัดการสิ่งแวดล้อมยั่งยืน	- การบริหารจัดการส่งสินค้าตามกำหนดเวลาที่ลูกค้ากำหนด - การวางแผนกำหนดเส้นทางขนส่งให้มีประสิทธิภาพสูงสุด - การบริหารจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม จากกระบวนการขนส่ง	- การกำหนดราคาขายที่เหมาะสม - ส่งมอบสินค้าที่ได้มาตรฐาน - พัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายให้เข้าถึงลูกค้าทั้งในและต่างประเทศ	- การรับประกันสินค้าและความพึงพอใจ - การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง โดยมีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่สำหรับดูแลลูกค้า - มีช่องทางความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสินค้าจากลูกค้าโดยตรง

กิจกรรมหลัก				
การบริหารปัจจัยการผลิต	การปฏิบัติการ	การขนส่ง	การตลาดและการขาย	การบริการหลังการขาย
- การจัดหาน้ำยางสด - ปลอดการตัดไม้ทำลายป่า	- การรับมือกับสภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงและการจัดการก๊าซเรือนกระจก - การจัดการของเสีย - การจัดการน้ำ - การจัดการพลังงาน			
กิจกรรมสนับสนุน				
การจัดซื้อจัดจ้าง	การบริหารเทคโนโลยี	การบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงสร้างพื้นฐาน	
- มีระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม - การประกาศจรรยาบรรณทางธุรกิจสำหรับคู่ค้า - การบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน โดยรวมการประเมินด้าน ESG ในการจัดซื้อจัดจ้าง	- โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าให้สินค้า ตามแนวคิด BCG Model - การบริหารลิขสิทธิ์ทางปัญญา - การนำ AI มาใช้ในการบริหารจัดการ	- การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน - การพัฒนาศักยภาพพนักงาน - การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทน - การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน - การดูแลสวัสดิการพนักงาน - การประเมินสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	มีโครงสร้างองค์กรและทรัพยากรที่พร้อมดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	

2.1.2 การระบุห่วงโซ่คุณค่า



2.1.3 การจัดลำดับความสำคัญห่วงโซ่คุณค่า

การปฏิบัติการ (Operations) กระบวนการแปรรูปน้ำยางสดเป็นน้ำยางชั้นที่ได้มาตรฐาน (เช่น DRC $\geq 60\%$) ต้องควบคุมคุณภาพทุกขั้นตอน เช่น การแยกสิ่งเจือปน ความสะอาดของถัง ป้องกันการปนเปื้อนเป็นแกนกลางของธุรกิจ มีผลต่อผลิตภาพ คุณภาพ และต้นทุน

การจัดการปัจจัยการผลิต คุณภาพของน้ำยางดิบจากสวนยางพาราเป็นตัวกำหนดต้นทุนและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย การส่งเสริมเกษตรกรรายย่อย (เช่น ผ่านสหกรณ์) และการใช้แหล่งรับซื้อน้ำยางที่โปร่งใส ช่วยลดความเสี่ยงด้านซัพพลาย เป็นจุดเริ่มต้นของคุณค่าทั้งหมด และกระทบเกษตรกร

การบริหารทรัพยากรบุคคล แรงงานมีบทบาทสำคัญทั้งในกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ การจ้างแรงงานท้องถิ่นและให้สวัสดิการที่ดี ช่วยลดการเข้าออกงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี และส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อแรงงานท้องถิ่น ภาพลักษณ์ และความยั่งยืน

การจัดซื้อจัดจ้าง หากมีการใช้วัตถุดิบจากแหล่งที่ผ่านการรับรอง เช่น FSC หรือไม่เกี่ยวข้องกับการตัดไม้ทำลายป่า จะช่วยเสริมจุดขายด้าน ESG และสร้างความมั่นใจแก่ลูกค้า โดยเฉพาะตลาดส่งออก ส่งผลต่อการใช้วัตถุดิบยั่งยืนและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

การบริหารเทคโนโลยี การใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ (เช่น การปั่นแยกด้วยระบบหมุนเหวี่ยง) และระบบตรวจสอบแบบเรียลไทม์ ช่วยควบคุมคุณภาพ ลดของเสีย และประหยัดพลังงาน ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

การตลาดและการขาย ตลาดน้ำยางชั้นเป็นตลาด B2B ที่มีการแข่งขันสูง การสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้ซื้อ (เช่น โรงงานผลิตถุงมือยาง) และการเน้นความยั่งยืนสามารถสร้างจุดขายเพิ่ม เชื่อมธุรกิจกับรายได้และลูกค้าโดยตรง

การขนส่ง น้ำยางเป็นสินค้าที่เน่าเสียได้ ต้องควบคุมอุณหภูมิและระยะเวลาขนส่งอย่างเข้มงวด ระบบ logistics ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดต้นทุนและการสูญเสีย สนับสนุนกระบวนการส่งมอบให้มีประสิทธิภาพ

การบริการหลังการขาย แม้จะไม่ใช่ปัจจัยหลัก แต่การรับฟังและตอบสนองข้อร้องเรียนด้านคุณภาพหรือบริการช่วยสร้างความสัมพันธ์ระยะยาว และรักษฐานลูกค้า สร้างคุณค่าเพิ่มจากความพึงพอใจของลูกค้า

โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโรงงาน พลังงานสำรอง ระบบ ERP การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และระบบควบคุมภายใน คือรากฐานที่จะสนับสนุนทุกกิจกรรมข้างต้นให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการทำงานทั้งหมดให้มีประสิทธิภาพ

ผลกระทบ ความสำคัญ ทางธุรกิจ	มาก	ปานกลาง	น้อย
มาก	● การปฏิบัติการ (Operations)	● การจัดการวิจัยการผลิต ● การบริหารทรัพยากรบุคคล	● การตลาดและการขาย
ปานกลาง	● การจัดซื้อจัดจ้าง	● การบริหารเทคโนโลยี ● การขนส่ง	● การบริการหลังการขาย
น้อย		● โครงสร้างพื้นฐาน	

2.1.4 การระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้มีส่วนได้เสีย	สิ่งแวดล้อม	แรงงาน	สิทธิมนุษยชนอื่นๆที่สำคัญ
ผู้ขายน้ำยางสด	☒	☐	สิทธิในการมีรายได้ที่เป็นธรรม สิทธิในการเข้าถึงตลาดอย่างเสมอภาค สิทธิชุมชน/สิทธิการประกอบอาชีพ
ซัพพลายเออร์ / ผู้ให้บริการขนส่งและอื่นๆ	☒	☒	สิทธิแรงงานในการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เลือกปฏิบัติ สิทธิในการสื่อสารและร้องเรียน สิทธิด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการเดินทาง/ขนส่ง
เจ้าหนี้ธนาคาร	☐	☐	สิทธิในการได้รับข้อมูลที่โปร่งใส ความเสี่ยงต่อสิทธิมนุษยชนทางอ้อมผ่านการลงทุน
ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน	☐	☐	สิทธิในการรับรู้ข้อมูล สิทธิในผลตอบแทนอย่างโปร่งใส และการไม่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยบริษัท
พนักงาน	☒	☒	สิทธิในการทำงานอย่างปลอดภัย การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม สิทธิในสวัสดิการ สุขภาพ การรวมกลุ่ม และสิทธิส่วนบุคคล
ลูกค้า	☒	☐	สิทธิในการได้รับข้อมูลสินค้าอย่างถูกต้อง ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ สิทธิผู้บริโภค
เกษตรกร	☒	☒	สิทธิในการขายผลผลิตอย่างเป็นธรรม การไม่เอาเปรียบโดยระบบสัญญา การเข้าถึงตลาดและราคาที่โปร่งใส
ภาครัฐ / หน่วยงานอื่นๆ	☒	☒	สิทธิในการมีส่วนร่วม การได้รับข้อมูลและการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมและแรงงานตามกฎหมาย

ผู้มีส่วนได้เสีย	สิ่งแวดล้อม	แรงงาน	สิทธิมนุษยชนอื่นๆที่สำคัญ
ชุมชน/สังคม	☒	☐	สิทธิในการมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การเข้าถึงทรัพยากร ท้องถิ่น ความโปร่งใสหากเกิดผลกระทบจากโรงงาน
พันธมิตรทาง ธุรกิจ /ที่ปรึกษา	☐	☐	สิทธิในข้อตกลงที่เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ การเข้าถึงข้อมูลเชิง นโยบายของบริษัท

2.2 การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ ได้ดำเนินการทบทวนและประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานในห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ทั้งในส่วนกิจกรรมหลักของบริษัทฯ และกิจกรรมที่ดำเนินการโดยพันธมิตรทางธุรกิจ เช่น คู่ค้า ผู้รับเหมา และบริษัทร่วมค้า เพื่อระบุความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยตรงหรือโดยทางอ้อม พร้อมมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการด้าน ESG หรือคณะกรรมการกำกับดูแลตามลำดับชั้น

นอกจากนี้ บริษัทฯ นำแนวทางการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสำหรับบริษัทจดทะเบียน อ้างอิงจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) มาใช้พื้นฐานในการจัดทำรายการตรวจสอบผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Human Rights Impact Assessment: HRIA) เพื่อประเมินหาประเด็นสำคัญในแต่ละปี โดยผ่านการจัดลำดับความเสี่ยง และการดำเนินการของบริษัทในปีปัจจุบัน การจัดระดับความเสี่ยงภายใต้แนวทางฯ นี้ จะหมายถึง ความเสี่ยงต่อบริษัท โดยแบ่งความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีต่อบริษัท ออกเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับ	ประเภทความเสี่ยง	ความหมาย
4	ความเสี่ยงระดับสูงสุด	ความเสี่ยงที่บริษัทจะกลายเป็นฝ่ายละเมิดกฎหมายไทยที่บังคับใช้กับบริษัทอยู่แล้ว เช่น การเกณฑ์แรงงานบังคับ การปล่อยมลภาวะเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
3	ความเสี่ยงระดับสูง	ความเสี่ยงที่บริษัทจะดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในประเภทอุตสาหกรรมที่บริษัทนั้นดำเนินธุรกิจอยู่ ซึ่งพันธมิตรทางธุรกิจ ให้ความสำคัญกับมาตรฐานสากล แต่ยังไม่ถึงขนาดเป็นการละเมิด กฎหมายไทย เช่น การมีสื่อสารด้านการตลาดที่มีเนื้อหาไม่เหมาะสมกับ เด็กหรือมีเนื้อหาในเชิงลดทอนคุณค่าของคนบางกลุ่ม การไม่เคารพสิทธิ ของชนกลุ่มน้อยที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า
2	ความเสี่ยงระดับกลาง	ความเสี่ยงที่บริษัทจะได้รับผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์อัน เป็นผลมาจากการดำเนินการที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนใน ห่วงโซ่คุณค่า และทำให้บริษัทได้รับการยอมรับลดลงจากสังคมหรือชุมชนที่บริษัทดำเนินธุรกิจอยู่
1	ความเสี่ยงระดับต่ำ	ความเสี่ยงที่บริษัทจะเสียโอกาสในการสร้างและพัฒนาภาพลักษณ์ที่ดี ยิ่งขึ้นให้กับบริษัทเองเนื่องจากบริษัทไม่ดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและแสดงให้เห็นว่าบริษัทมีการดำเนินการเพื่อความยั่งยืน

ในปี 2567 บริษัทได้ประเมินรายการตรวจสอบผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Human Rights Impact Assessment: HRIA) ตามแนวทางจอง ก.ล.ต. พบประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่บริษัทฯ นำมาจัดลำดับความเสี่ยงดังต่อไปนี้

2.2.1 EN (Environment) การตรวจสอบสถานะด้านสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้าน

รหัส	ประเด็น	ประเด็นช่องว่าง ที่ยังไม่มีการดำเนินการอย่างชัดเจน	ระดับ ความเสี่ยง
EN 1-1	การบริหารจัดการน้ำ	ไม่มีการประเมินผลกระทบเชิงระบบจากการใช้น้ำ	ปานกลาง
EN 1-2	การจัดการขยะและของเสีย	ไม่มีเป้าหมาย Zero Waste จากกระบวนการผลิตหรือการประเมินเชิงสิ่งแวดล้อมครบวงจร	ปานกลาง
EN 1-3	การจัดการพลังงาน	ไม่มีนโยบายพลังงานสะอาดหรือการลดการใช้พลังงานในกระบวนการผลิต	ปานกลาง
EN 1-5	การจัดการวัตถุอันตราย	ไม่มีแผนฉุกเฉิน หรือรายงานความเสี่ยงต่อสาธารณะ	สูง*
EN 2-1	ผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ	ไม่มีการประเมินผลกระทบต่อพันธุ์พืช/สัตว์	ปานกลาง
EN 2-2	ผลกระทบจาก Climate Change	ไม่มี GHG inventory หรือ climate adaptation ของบริษัทต่อพนักงาน ชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ	สูง*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยยะสำคัญ

2.2.2 LA (Labor) การตรวจสอบสิทธิแรงงานอย่างรอบด้าน

รหัส	หัวข้อ	ประเด็นช่องว่าง ที่ยังไม่มีการดำเนินการอย่างชัดเจน	ระดับ ความเสี่ยง
LA 1-1	เสรีภาพในการสมาคมและเจรจา	ยังไม่มีสหภาพแรงงานหรือกลไกเจรจาอย่างเป็นทางการ	สูง*
LA 1-2	การจัดแรงงานบังคับ	ยังไม่มีระบบติดตามซัพพลายเออร์เรื่องแรงงานบังคับ	สูง*
LA 1-3	การยกเลิกแรงงานเด็ก	ยังไม่มีแผนเฝ้าระวังในกรณีใช้แรงงานภายนอก/เหมาช่วง	ต่ำ
LA 1-4	การจัดการเลือกปฏิบัติ	ยังไม่พบกิจกรรมหรือกลไกติดตามการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน	ปานกลาง

รหัส	หัวข้อ	ประเด็นช่องว่าง ที่ยังไม่มีการดำเนินการอย่างชัดเจน	ระดับ ความเสี่ยง
LA 2-1	ความปลอดภัยและ อาชีวอนามัย	ยังไม่มีเป้าหมายลดอุบัติเหตุ กิจกรรมที่ช่วยลดอุบัติเหตุ จากการปฏิบัติงาน หรือการติดตาม KPI อย่างชัดเจน	สูง*
LA 2-2	สวัสดิการ และประกันสังคม	ขาดกิจกรรมสื่อสารต่อเนื่องเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน	ปานกลาง
LA 2-3	การมีส่วนร่วม และความโปร่งใส	ยังไม่มีข้อมูลเปิดเผยระดับการใช้ระบบร้องเรียน	ปานกลาง

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยยะสำคัญ

2.2.3 HR (Human Right) การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอื่นอย่างรอบด้าน

รหัส	หัวข้อ	ประเด็นช่องว่าง ที่ยังไม่มีการดำเนินการอย่างชัดเจน	ระดับ ความเสี่ยง
HR 1-1	ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ยังไม่มี การตรวจวัดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม หรือ KPI ด้าน D&I	ปานกลาง
HR 1-2	สิทธิด้านสุขภาพและความ ปลอดภัย	ยังไม่มีข้อมูลเป้าหมายลดความเสี่ยงจากคู่ค้าหรือการ ติดตามผล	สูง*
HR 1-3	สิทธิข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	ยังไม่มี DPO ที่ชัดเจนหรือระบบตรวจสอบภายในเกี่ยวกับ PDPA	สูง*
HR 2-1	สิทธิของชุมชนท้องถิ่น	ยังไม่มีระบบประเมินผลกระทบจากโครงการใหม่ต่อชุมชน	สูง*
HR 2-2	สิทธิของชนกลุ่มน้อย	ยังไม่มี การประเมินความต้องการเฉพาะของกลุ่มเปราะบาง	ปานกลาง
HR 2-3	สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา	ยังไม่มีระบบตรวจสอบคู่ค้าหรือการยืนยัน ownership ในนวัตกรรมร่วม	ปานกลาง
HR 2-4	สิทธิของเด็ก(นอกเหนือ จากแรงงานเด็ก)	ยังไม่มีแผนความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นด้านสิทธิของ เด็ก	ปานกลาง
HR 2-5	สิทธิของผู้พิการ	ยังไม่มี การปรับพื้นที่ทำงาน หรือกลไกรับข้อเสนอจาก ผู้พิการ	สูง*

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยยะสำคัญ

2.3 การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความเสี่ยง

จากการประเมินหาประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ บริษัทฯ จะนำผลการประเมินตามคู่มือแนวทางมาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยยะสำคัญ โดยพิจารณาจากสองปัจจัยหลัก ได้แก่ (1) โอกาสที่จะเกิดขึ้น และ (2) ระดับของผลกระทบ หากเกิดเหตุการณ์ละเมิดสิทธิจริง ความเสี่ยงดังกล่าวได้ถูกจัดระดับไว้ 5 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำมาก (Very Low) ระดับต่ำ (Low) ระดับปานกลาง (Medium) ระดับสูง (High) ระดับสูงมาก (Very High)

การจัดลำดับนี้ช่วยให้บริษัทฯ สามารถกำหนดแนวทางการจัดการความเสี่ยงและมาตรการลดผลกระทบได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะและขนาดของความเสี่ยง ตลอดจนสามารถใช้ในการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

โอกาสในการเกิดความเสี่ยง (likelihood) คือการประเมินความถี่หรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง แบ่งเป็น 5 ระดับ

ระดับโอกาสที่จะเกิดขึ้น	ลักษณะของโอกาสที่จะเกิดขึ้น
ระดับที่ 5 มีโอกาสสูงมาก	เหตุการณ์เกิดขึ้นภายในพื้นที่ปฏิบัติการบ่อยครั้งต่อปี (มากกว่า 6 ครั้ง/ปี)
ระดับที่ 4 มีโอกาสสูง	เหตุการณ์เกิดขึ้นภายในพื้นที่ปฏิบัติการหลายครั้งต่อปี (4-6 ครั้ง/ปี)
ระดับที่ 3 มีโอกาสปานกลาง	เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการเป็นครั้งคราว (2-3 ครั้ง/ปี)
ระดับที่ 2 มีโอกาสน้อย	เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการน้อยมาก แต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น (1 ครั้ง/ปี)
ระดับที่ 1 มีโอกาสน้อยมาก	เหตุการณ์เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมที่เป็นประเภเดียวกับพื้นที่ปฏิบัติการ แต่เหตุการณ์ดังกล่าวมีความเป็นไปได้ที่น้อยที่จะเกิดขึ้นกับพื้นที่ปฏิบัติการ (1 ครั้ง/2-3ปี)

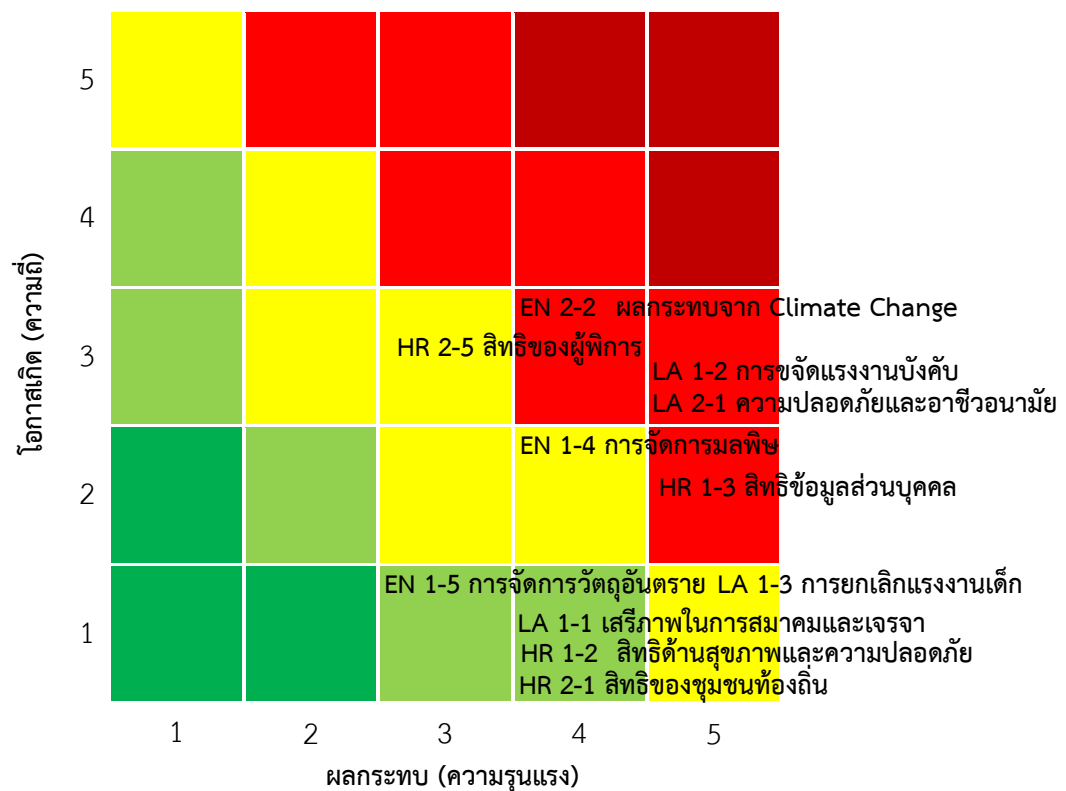
ผลกระทบ (Impact) คือการประเมินระดับความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากเกิดความเสี่ยง
แบ่งเป็น 5 ระดับ

ระดับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	ลักษณะของผลกระทบที่จะเกิดขึ้น
ระดับที่ 5 มีผลกระทบสูงมาก	- มีผลกระทบที่ไม่อาจเยียวยาได้อย่างสมบูรณ์ เช่น กระทบต่อชีวิตหรือเสรีภาพของกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) - บริษัทไม่มีการควบคุม/ไม่ตระหนักรู้ต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น - ส่งผลต่อชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ และการดำเนินธุรกิจอย่างรุนแรง
ระดับที่ 4 มีผลกระทบสูง	- มีความเสี่ยงด้านกฎหมาย เช่น ฟ้องร้อง, ถูกดำเนินคดี (Legal Complicity) - บริษัทมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อมในการละเมิดสิทธิอย่างมีนัยสำคัญ - กระทบต่อชื่อเสียงองค์กรหรือความไว้วางใจของสาธารณชนอย่างรุนแรง
ระดับที่ 3 มีผลกระทบปานกลาง	- มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยไม่ได้ตั้งใจ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องทางอ้อมแบบไม่รู้ตัว (Non-Legal Complicity) - กระทบต่อกลุ่มเปราะบางบางส่วน - สามารถเยียวยาได้ภายในองค์กรหรือผ่านกลไกภายนอกบางระดับ
ระดับที่ 2 มีผลกระทบต่ำ	- ผลกระทบมีลักษณะเป็นรายกรณี และสามารถเยียวยาได้ในระดับบริษัท - ไม่มีการฟ้องร้องหรือผลทางกฎหมาย - บริษัทมีแนวทางป้องกันเบื้องต้นแล้ว แต่ยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด
ระดับที่ 1 มีผลกระทบต่ำมาก	- ผลกระทบเกิดขึ้นเฉพาะบุคคลในลักษณะจำกัด สามารถแก้ไขได้โดยง่าย - บริษัทมีมาตรการป้องกันและเยียวยาที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ประเมินค่าความรุนแรงของปัจจัยเสี่ยง

นำผลประเมินความเสี่ยงในมิติของโอกาสที่จะเกิดและมิติของผลกระทบของแต่ละปัจจัยเสี่ยงมาพิจารณาร่วมกัน โดยค่าความรุนแรงของแต่ละปัจจัยเสี่ยง จะกำหนดให้เท่ากับผลคูณของค่าระดับโอกาสที่จะเกิดขึ้น (likelihood) และค่าระดับของผลกระทบ (Impact)

$$\text{ค่าความเสี่ยง} = \text{ค่าระดับของผลกระทบ} \times \text{ค่าระดับโอกาสที่จะเกิด}$$



- สูงมาก (20-25 คะแนน)**
บริษัทจำเป็นต้อง หยุดกิจกรรม ทันทีหากความเสี่ยงเกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง พร้อมดำเนินการลดผลกระทบ และใช้มาตรการควบคุมอย่างเข้มข้นโดยเร็วที่สุด
- สูง (10-20 คะแนน)**
บริษัทต้องมี มาตรการควบคุมความเสี่ยงเชิงรุก และติดตามผลกระทบอย่างใกล้ชิด เพื่อไม่ให้ความเสี่ยงนั้นพัฒนาไปสู่ระดับร้ายแรง
- ปานกลาง (5-9 คะแนน)**
บริษัทต้องมี แนวทางควบคุมความเสี่ยง และติดตามสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นได้แต่มีระดับผลกระทบที่สามารถควบคุมได้
- ต่ำ (3-4 คะแนน)**
บริษัทควรมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงตามปกติ และจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการติดตามสถานการณ์ตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง
- ต่ำมาก (1-2 คะแนน)**
ความเสี่ยงอยู่ในระดับยอมรับได้ บริษัทมีการควบคุมหรือมีมาตรการป้องกันอยู่แล้ว และไม่มีแนวโน้มที่ความเสี่ยงจะรุนแรงขึ้น

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีการประเมินความสำคัญ

รหัส	หัวข้อ	ผลกระทบ (ความรุนแรง)	โอกาสเกิด (ความถี่)	ค่าความเสี่ยง
EN 1-4	การจัดการมลพิษ	4	2	8
EN 1-5	การจัดการวัตถุอันตราย	3	1	3
EN 2-2	ผลกระทบจาก Climate Change	4	3	12*
LA 1-1	เสรีภาพในการสมาคมและเจรจา	4	1	4
LA 1-2	การจัดแรงงานบังคับ	5	3	15*
LA 1-3	การยกเลิกแรงงานเด็ก	5	1	5
LA 2-1	ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	5	3	15*
HR 1-2	สิทธิด้านสุขภาพและความปลอดภัย	4	1	4
HR 1-3	สิทธิข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	5	2	10*
HR 2-1	สิทธิของชุมชนท้องถิ่น	4	1	4
HR 2-5	สิทธิของผู้พิการ	3	3	9

3. การกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบและป้องกัน

เมื่อมีการประเมินและจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว บริษัท ไทยรับเบอร์ลาเท็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จะพิจารณากำหนดมาตรการควบคุม บรรเทา และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมขององค์กรหรือห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะในกรณีที่มีความเสี่ยงอยู่ในระดับสูงหรือสูงมาก บริษัทฯ จะพัฒนาแนวทางการจัดการที่เหมาะสม ทั้งในเชิงระบบ กระบวนการ หรือการปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติเพื่อลดโอกาสเกิดเหตุการณ์ที่กระทบต่อสิทธิมนุษยชน รวมถึงลดผลกระทบในกรณีที่เกิดขึ้น

บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรการในเชิงป้องกันล่วงหน้า เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ และลดภาระความเสียหายเชิงเศรษฐกิจและสังคมที่อาจเกิดกับผู้มีส่วนได้เสีย

มาตรการบรรเทาผลกระทบและป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบ ด้านสิทธิมนุษยชน
EN 1-4 การจัดการมลพิษ	- จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นกับชุมชนเป็นประจำ - ติดตั้งระบบตรวจวัดและควบคุมมลพิษ (อากาศ กลิ่น น้ำ) - เผยแพร่ข้อมูลผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมผ่านสื่อที่เข้าถึงง่าย
EN 1-5 การจัดการวัตถุอันตราย	- จัดฝึกอบรมการจัดเก็บ/ขนย้ายวัตถุอันตรายให้พนักงาน - ติดป้ายเตือนและอุปกรณ์นิรภัยในจุดเสี่ยง - มีแผนฉุกเฉินกรณีรั่วไหลพร้อมระบบแจ้งเตือน
EN 2-2 ผลกระทบจาก Climate Change	- ตั้งเป้าลด GHG อย่างมีแผน เช่น พลังงานหมุนเวียน ระบบ EV - ประเมินความเสี่ยงจากภัยพิบัติต่อชุมชนและออกแผนรองรับ - สื่อสารแนวทางการปรับตัวต่อ Climate Change กับชุมชนโดยรอบ
LA 1-1 เสรีภาพในการสมาคมและเจรจา	- จัดทำคู่มือสิทธิแรงงานและเวทีพูดคุยสื่อสารกับผู้บริหาร - ส่งเสริมการจัดตั้งกลไกร้องเรียนอิสระ ไม่เลือกปฏิบัติ - มีนโยบายสนับสนุนการรวมตัวของแรงงานอย่างเปิดเผย
LA 1-2 การขจัดแรงงานบังคับ	- ตรวจสอบสัญญาการจ้างให้โปร่งใส ไม่ผ่านนายหน้าที่ละเมิดสิทธิแรงงาน - สอบถามการเก็บเอกสารส่วนบุคคลและคืนเอกสารให้แรงงาน - ให้ความรู้แรงงานเรื่องสิทธิที่พึงมีผ่านหลายภาษา
LA 1-3 การยกเลิกแรงงานเด็ก	- ตรวจสอบอายุแรงงานทุกกรณีก่อนจ้างอย่างละเอียด - มีระบบคัดกรองอายุและบันทึกข้อมูลใน HRM - สื่อสารนโยบาย Zero Tolerance เรื่องแรงงานเด็กกับซัพพลายเออร์

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบ ด้านสิทธิมนุษยชน
LA 2-1 ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	- จัดหาชุด PPE ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และกำหนดเป็นข้อบังคับ - จัดอบรมความปลอดภัยประจำปี และซ้อมแผนฉุกเฉิน - ติดตั้งป้ายเตือนและอุปกรณ์ดับเพลิงในพื้นที่เสี่ยง
HR 1-2 สิทธิด้านสุขภาพและความปลอดภัย	- ประกันสุขภาพและสิทธิขั้นพื้นฐานให้พนักงานทุกคน - จัดระบบตรวจสุขภาพประจำปี - จัดทำคู่มือสุขภาพ/ความปลอดภัย และสื่อสารเป็นประจำ
HR 1-3 สิทธิข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	- จัดตั้ง DPO และกำหนดนโยบายด้าน PDPA อย่างชัดเจน - อบรมพนักงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเรื่องการเก็บ-ใช้ข้อมูลอย่างถูกต้อง - สร้างระบบร้องเรียนกรณีข้อมูลรั่วไหล
HR 2-1 สิทธิชุมชนเจ้าของพื้นที่	- จัดทำ EIA/ESIA และเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ - จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นชุมชนรอบพื้นที่ดำเนินการ - ร่วมมือกับผู้นำชุมชนและท้องถิ่นในการพัฒนาอย่างยั่งยืน
HR 2-5 สิทธิของผู้พิการ	- ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อคนพิการ (ทางลาด ห้องน้ำ ฯลฯ) - สนับสนุนการจ้างงานคนพิการตามกฎหมาย และไม่เลือกปฏิบัติ - สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง DEI (Diversity, Equity, Inclusion) ให้แก่พนักงานทุกระดับ

4. การติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักว่าความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นความเสี่ยงที่มีพลวัต ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทของธุรกิจ กิจกรรมใหม่ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป หรือกฎหมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทฯ จึงได้จัดให้มี กระบวนการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยยึดหลักการ PDCA (Plan – Do – Check – Act) มาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการติดตาม ตรวจสอบ และทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการที่นำมาใช้นั้นมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แนวทางการติดตามและทบทวนผลการดำเนินการ มีดังนี้

4.1 การตรวจสอบภายใน (Internal Monitoring)

บริษัทฯ กำหนดให้มีการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การจัดการแรงงาน และการส่งมอบสินค้า โดยมีการดำเนินการดังนี้

- จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปีโดยพิจารณาจากความเสี่ยงและประสิทธิภาพของมาตรการที่ใช้
- ตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการ
- การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานตามข้อกำหนดที่ตั้งไว้

4.2 การประเมินความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Engagement)

การสำรวจความคิดเห็นและข้อกังวลจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น พนักงาน, เกษตรกร, ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ, ลูกค้า และชุมชน โดยมีการดำเนินการดังนี้

- จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นหรือสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย
- สรุปข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นและใช้ข้อมูลนั้นในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน
- ให้ความสำคัญกับการแก้ไขข้อกังวลและคำนึงถึงสิทธิของแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

4.3 การทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติประจำปี (Annual Policy Review)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนจะได้รับการทบทวนทุกปีเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานสากล และความคาดหวังของอุตสาหกรรม โดยมีการดำเนินการดังนี้

- ทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายยังคงตอบสนองต่อความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือเทคโนโลยี
- พิจารณาแนวโน้มและปัจจัยใหม่ ๆ ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

4.4 การรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท (Board Oversight)

บริษัทฯ จะรายงานผลการติดตามและทบทวนด้านสิทธิมนุษยชนให้กับคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยมีการดำเนินการดังนี้

- จัดทำรายงานผลการตรวจสอบและการประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
- นำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้คณะกรรมการสามารถพิจารณาและกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคต
- ให้คณะกรรมการพิจารณาและอนุมัติแผนการปรับปรุงหรือกลยุทธ์ที่จำเป็นในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

ผลการติดตามตรวจสอบ

ผลการดำเนินงานติดตามตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ประจำปี 2567 พบว่า **บริษัทไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน** ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการประเมินความเสี่ยงเป็นประจำทุกปีและมีการกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ รวมถึงมาตรการชดเชยเยียวยา ในกรณีที่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น

5. การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด โดยการเปิดเผยข้อมูลจะเป็นไปตามแนวทางของ สำนักงาน ก.ล.ต. และ หลักการของ UNGC ที่มุ่งเน้นความโปร่งใสและการรับผิดชอบในด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- ❖ **จัดทำรายงานความยั่งยืนหรือรายงาน 56-1 One Report** ซึ่งจะรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากล การดำเนินการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงผลการดำเนินงานของบริษัทในการลดความเสี่ยงและจัดการผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ
- ❖ **เผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางที่เหมาะสม** เช่น เว็บไซต์ของบริษัท และสื่อสาธารณะ เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทได้อย่างโปร่งใส

- ❖ รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยบริษัทฯ จะนำเสนอข้อมูลที่เป็นกลางและไม่บิดเบือน โดยเฉพาะผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานในห่วงโซ่คุณค่า และกระบวนการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิ
- ❖ จัดทำรายงานที่สอดคล้องกับหลักการเปิดเผยข้อมูล ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยข้อมูลจะต้องชัดเจน ครบถ้วน และสะท้อนถึงการดำเนินการในด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความรับผิดชอบและโปร่งใส

การเปิดเผยข้อมูลนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการติดตามและตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ที่บริษัทฯ ได้จัดทำขึ้น เพื่อประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการของธุรกิจ โดยการเปิดเผยข้อมูลจะช่วยให้บริษัทฯ สามารถตรวจสอบการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนและปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

6. การแก้ไขและเยียวยา

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานของบริษัท หรือจากกิจกรรมของคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน จึงจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนที่ปลอดภัย โปร่งใส เป็นกลาง และเข้าถึงได้ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งเหตุหรือข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้อย่างสะดวกและไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับผลกระทบในทางลบ โดยดำเนินการภายใต้ระบบ “การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน (Whistle Blowing System)” ตามจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท หากมีการร้องเรียน บริษัทฯ จะมีการดำเนินการดังนี้

6.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรมและรวดเร็ว

ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสและรวดเร็ว โดยเคารพในสิทธิความเป็นส่วนตัวของผู้ร้องเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่าการตรวจสอบนั้นเป็นธรรม และไม่มีการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการผลิตน้ำยางข้น รวมถึงการเคารพสิทธิของเกษตรกรที่จัดหาไม้ยางและแรงงานในโรงงาน โดยการตรวจสอบจะดำเนินการโดยคำนึงถึงความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความยั่งยืนของธุรกิจ

6.2 เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม

หากพบว่ามีกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นจริง บริษัทฯ จะดำเนินการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบในทันที โดยเป็นการเยียวยาที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงการให้การชดเชยที่เหมาะสม เช่น การฟื้นฟูสิทธิหรือการขอขมา การชดเชยรายได้ หากเกิดการละเมิดสิทธิของเกษตรกร ผู้มีส่วนร่วมในห่วงโซ่อุปทาน หรือแรงงานในกระบวนการผลิตน้ำยางข้น การเยียวยานี้จะทำให้ผู้ได้รับผลกระทบได้รับความเป็นธรรมและการสนับสนุนที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

6.3 ป้องกันไม่ให้เกิดการเกิดซ้ำ

ดำเนินการปรับปรุงนโยบาย กระบวนการ หรือพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิในอนาคต โดยการเสริมสร้างมาตรการที่เข้มงวดเพื่อให้แน่ใจว่าทุกกระบวนการในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงการรับซื้อน้ำยางจากเกษตรกร การผลิตน้ำยางข้นในโรงงาน และการจัดส่งผลิตภัณฑ์ไปยังลูกค้า เป็นไปตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนและความยั่งยืนที่ได้กำหนดไว้ การป้องกันนี้จะครอบคลุมทั้งการฝึกอบรมพนักงานและการตรวจสอบซัพพลายเชน

6.4 รายงานความคืบหน้าการดำเนินการต่อผู้ร้องเรียน

รายงานความคืบหน้าของการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอแก่ผู้ร้องเรียน เพื่อให้พวกเขามีความมั่นใจในกระบวนการที่เป็นธรรม และบริษัทฯ จะนำข้อมูลที่ได้รับจากการตรวจสอบและดำเนินการไปใช้ในการทบทวนกลยุทธ์ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานทั้งหมดในห่วงโซ่อุปทานของน้ำยางข้นมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอในทุกด้าน ทั้งในแง่ของความรับผิดชอบและการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชน

แนวทางการเยียวยาของบริษัทฯ ยึดตามหลักการ “มีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ เป็นธรรม และโปร่งใส” ตามที่ระบุไว้ใน UNGPs Principle 31 เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถใช้กลไกนี้ได้อย่างไว้วางใจ และส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและการแก้ไขเยียวยา

