
	ประเภทเอกสาร : แนวปฏิบัติ (Guidebook) เรื่อง : การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence :HRDD)	หมายเลขเอกสาร IA ₃ -ADB-09	วันที่บังคับใช้ 10 พฤศจิกายน 2568	ครั้งที่แก้ไข 01	หน้า 1
---	--	--	--------------------------------------	---------------------	-----------

แนวปฏิบัติ

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

IA₃-ADB-09


	ประเภทเอกสาร : แนวปฏิบัติ (Guidebook) เรื่อง : การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence :HRDD)	หมายเลขเอกสาร IA ₃ -ADB-09	วันที่บังคับใช้ 10 พฤศจิกายน 2568	ครั้งที่แก้ไข 01	หน้า 2
---	---	---	---	----------------------------	------------------

หน้าอนุมัติเอกสาร

บทบาทหน้าที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
ผู้จัดทำ/ เจ้าของเอกสาร	คุณอลิษา ไชยา	หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล และการพัฒนา	อลิษา.
ผู้ทบทวน	คุณสิริสุดา สุจริยานุรักษ์	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และการพัฒนา	
ผู้อนุมัติ	คุณหวัง วนาไพโรสณฑ์	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	

ประวัติการแก้ไข

ลำดับที่	ครั้งที่แก้ไข	หน้าที่แก้ไข	รายละเอียดการแก้ไขโดยสังเขป	วันที่มีผลบังคับใช้
1	00	1-12	จัดทำเอกสารเป็นครั้งแรก เพื่อให้สอดคล้องตามหลักการกำกับกิจการที่ดี	1 ธันวาคม 2566
2	01	1-9	1. เพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท, ผู้บริหาร และพนักงาน 2. เพิ่มแนวทางการเยียวยาของบริษัทฯ 3. เพิ่มระยะเวลาทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ตามหลักของสำนักงานกลต. (SEC) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET)	10 พฤศจิกายน 2568

	<p>ประเภทเอกสาร : แนวปฏิบัติ (Guidebook) เรื่อง : การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence :HRDD)</p>	<p>หมายเลขเอกสาร IA₃-ADB-09</p>	<p>วันที่บังคับใช้ 10 พฤศจิกายน 2568</p>	<p>ครั้งที่แก้ไข 01</p>	<p>หน้า 3</p>
---	--	---	---	------------------------------------	--------------------------

แนวปฏิบัติการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence :HRDD)

1. หลักการและวัตถุประสงค์

บริษัท แอ็พพลาย ดีพี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งในเอกสารจะเรียกรวมกันว่า “บริษัท” กำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) เพื่อระบุ ป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใดๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดจากการประกอบธุรกิจ ภายใต้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)) โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (A statement of Policy commitment to Respect Human Rights)
- 2) การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ (Assessment of Actual and Potential Human Rights Impacts of Company Activities and Relationship)
- 3) การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก (Incorporating into Company Procedures and Addressing impacts)
- 4) การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน (Tracking and Reporting Performance)
- 5) การแก้ไขและเยียวยา (Remediation and Remedy)

2. ขอบเขตการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

- 1) ขอบเขตภายในพื้นที่บริษัทที่ดำเนินการด้วยตนเอง
- 2) ผู้รับเหมาและคู่ค้ารายสำคัญระดับ Tier 1
- 3) การตรวจสอบในขั้นตอนการควบคุมหรือซื้อกิจการ

3. หน้าที่และผู้รับผิดชอบ

1) คณะกรรมการบริษัท


- 1.1) พิจารณานุมัติและทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงคู่ค้า (supplier) ลูกค้า (customer) ผู้ถือหุ้น (Shareholders) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 1.2) กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

2) ผู้บริหาร

- 2.1) หนดให้มีแนวทางปฏิบัติ (Procedure) ให้เหมาะสมกับบริษัทของธุรกิจ และเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนดและกฎหมายของประเทศที่ดำเนินธุรกิจกำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง
- 2.2) ส่งเสริม สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับบริบทของบริษัทฯ

3) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

- 3.1) การประเมินประสิทธิภาพของมาตรการบรรเทาผลกระทบด้วยการบ่งชี้และประเมินประเด็นสิ่งแวดล้อม
- 3.2) การประเมินอันตรายและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ตามมาตรฐาน ISO ในพื้นที่ปฏิบัติการทุกพื้นที่
- 3.3) การประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (Internal Control) ของทุกหน่วยงานในองค์กร
- 3.4) ให้ประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของ UNGPs มาประเมินความเสี่ยงที่อาจยังหลงเหลือจากการประเมินและบริหารตามกระบวนการข้างต้น ให้มีครบถ้วนและรอบด้านในทุกมิติตลอดห่วงโซ่มูลค่ามากที่สุด

	<p>ประเภทเอกสาร : แนวปฏิบัติ (Guidebook) เรื่อง : การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence :HRDD)</p>	<p>หมายเลขเอกสาร IA₃-ADB-09</p>	<p>วันที่บังคับใช้ 10 พฤศจิกายน 2568</p>	<p>ครั้งที่แก้ไข 01</p>	<p>หน้า 4</p>
--	---	--	--	-----------------------------	-------------------

โดยจะดำเนินการทุกๆ 2 ปีหรือเมื่อมีเหตุการณ์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความเสี่ยง/ผลกระทบ โดยครอบคลุมการระบุประเด็น/ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

- 3.5) การประเมินความเสี่ยงข้างต้นจะต้องบริหารจัดการโดยกำหนดเป็นมาตรการ ตลอดจนแผนบริหารจัดการรองรับตามความเหมาะสม
- 3.6) รายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหารในแต่ละสายงานที่ดูแลเป็นระยะ
- 3.7) สื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้ กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง

4) พนักงาน

- 4.1) เรียนรู้ ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด
- 4.2) แจ้งเบาะแสเมื่อพบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจเข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายและแนวปฏิบัติให้แจ้งผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบทันที

4. แนวปฏิบัติ

กระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (A statement of Policy commitment to Respect Human Rights)

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ

บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างครอบคลุม มีขอบเขตของนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งรวมความคาดหวังของบริษัทฯ ต่อการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนไม่เพียงแต่ในการดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจด้วย


นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ www.adb.co.th ภายใต้หัวข้อการกำกับดูแลกิจการ

รวมถึงบริษัทฯ ได้ดำเนินงานให้พันธมิตรทางธุรกิจตอบแบบสอบถามด้านความยั่งยืนของคู่ค้า โดยมีประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมหัวข้อด้านสิทธิมนุษยชนไว้ด้วยเพื่อให้พันธมิตรทางธุรกิจเกิดความตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ

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

บริษัทฯ ได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้น จากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ บริษัทฯยังคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ ผู้หญิง เด็ก แรงงานข้ามชาติและชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงประเด็นความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนและการเลือกปฏิบัติ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมเฉพาะการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมด แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

	<p>ประเภทเอกสาร : แนวปฏิบัติ (Guidebook) เรื่อง : การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence :HRDD)</p>	<p>หมายเลขเอกสาร IA₃-ADB-09</p>	<p>วันที่บังคับใช้ 10 พฤศจิกายน 2568</p>	<p>ครั้งที่แก้ไข 01</p>	<p>หน้า 5</p>
---	--	---	---	------------------------------------	--------------------------

1. กิจกรรมทางธุรกิจหลัก

- 1) การปฏิบัติงานด้านการผลิต
- 2) การปฏิบัติงานด้านการจัดหาวัตถุดิบ
- 3) การปฏิบัติงานด้านการบริการ และจัดส่งสินค้า
- 4) การปฏิบัติงานด้านการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

2. สนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ

- 1) ด้านลูกค้า
- 2) ด้านพนักงาน
- 3) ด้านลูกค้า
- 4) ด้านสังคมและชุมชน

ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นใหม่ เช่น กิจการร่วมค้า (Joint venture) หรือการควบรวมกิจการ (Merger and acquisition) เป็นต้น

3) การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก (Incorporating into Company Procedures and Addressing impacts)

ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชน (Human Rights Identification)


การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทำได้โดยการเปรียบเทียบบริษัทในกลุ่มธุรกิจใกล้เคียงกับบริษัทฯ ซึ่งขอบเขตของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ มีดังต่อไปนี้

1. สิทธิแรงงาน

- 1) **สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน** คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) **อาชีพอนามัยและความปลอดภัยพนักงานและผู้รับเหมาในพื้นที่ปฏิบัติการ** คือ การดำเนินงานด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมาในบริษัทฯ สถานที่แหล่งดำเนินงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือสร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานและผู้รับเหมาทั้งหมด
- 3) **การไม่เลือกปฏิบัติ** คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่ใช่เกณฑ์ ชชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออื่นๆ มาใช้ในการเลือกปฏิบัติ
- 4) **เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง** คือ พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม
- 5) **สิทธิแรงงานและการปฏิบัติตามกฎหมาย** คือ บริษัทฯ จะไม่มีการดำเนินการใช้แรงงานบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็ก รวมถึงการปรับใช้ตามกฎหมายแรงงานที่กำหนด

2. สิทธิลูกค้า

- 1) **การรักษาความลับและข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า** คือ การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าและมีแนวทางการบริหารจัดการป้องกัน เรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
- 2) **การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า** คือ การมีแนวทางการจัดการ ป้องกัน ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

	ประเภทเอกสาร : แนวปฏิบัติ (Guidebook) เรื่อง : การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence :HRDD)	หมายเลขเอกสาร IA ₃ -ADB-09	วันที่บังคับใช้ 10 พฤศจิกายน 2568	ครั้งที่แก้ไข 01	หน้า 6
---	--	---	---	----------------------------	------------------

3. สิทธิคู่ค้า

- 1) **จรรยาบรรณของคู่ค้า** คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี การปฏิบัติทางการค้าอย่างเป็นธรรมและเป็นไปอย่างโปร่งใส ตั้งอยู่บนพื้นฐานการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย
- 2) **การรักษาความลับของคู่ค้า** คือ บริษัทฯ จะไม่ทำการละเมิดข้อมูลความลับของคู่ค้า เช่น ข้อมูลด้านลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เป็นต้น

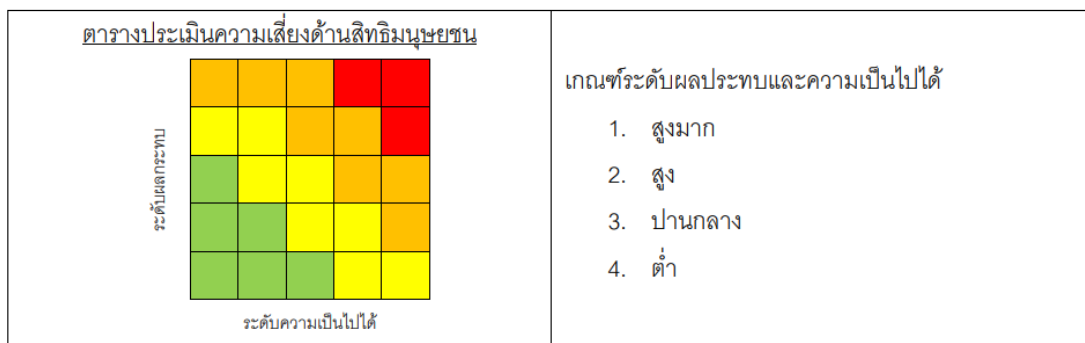
4. สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- 1) มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การปลดทอนรายได้ของคนในชุมชนจากการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
- 2) อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน คือการดำเนินงานของบริษัทฯ ในการระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการทำงานของบริษัทฯ การสร้างมลพิษต่างๆต่อชุมชน
- 3) การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย คือการดำเนินการด้านการจัดการของเสียและวัตถุอันตรายของบริษัทฯ โดยมีการดำเนินการหรือกำจัดอย่างถูกวิธี และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง เช่น การบำบัดน้ำเสีย หรือการจัดการสารเคมี เป็นต้น

ผลกระทบจากมลพิษทางสิ่งแวดล้อม คือ การติดตามค่าดัชนีชี้วัดสภาพแวดล้อมและบำรุงรักษาอุปกรณ์การกักและปล่อยของเสียให้มีสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ


ขั้นตอนที่ 2 การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking)

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



ระดับการวัดความเสี่ยง : ผลกระทบ

ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ สังคม และเศรษฐกิจ รวมถึง ขนาด ขอบข่ายและข้อจำกัดของความสามารถในการแก้ไขผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นให้กลับไปมีสภาพดั้งเดิม

	ประเภทเอกสาร : แนวปฏิบัติ (Guidebook) เรื่อง : การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence :HRDD)	หมายเลขเอกสาร IA ₃ -ADB-09	วันที่บังคับใช้ 10 พฤศจิกายน 2568	ครั้งที่แก้ไข 01	หน้า 7
---	--	---	---	----------------------------	------------------

ระดับของผลกระทบ	ลักษณะของผลกระทบ
Critical	<ul style="list-style-type: none"> ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบในวงกว้างหรือส่งผลกระทบต่อกลุ่มประชากร ที่เกินกว่าขอบเขตของพื้นที่ปฏิบัติการ บริษัทไม่สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อฟื้นฟูให้ผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้สิทธิอันกลับคืนมาได้ ผลกระทบ/ เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนมีความจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระ และมีความน่าเชื่อถือ เพื่อไกล่เกลี่ยปัญหาร่วมกับบริษัทอิสระ
major	<ul style="list-style-type: none"> บริษัทมีความสนใจในการให้ความช่วยเหลือ หรือ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน (Legal Complicity) ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นผลจากการดำเนินงานของบริษัทหรือห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ปฏิบัติการ บริษัทมีความขัดแย้งด้านสิทธิมนุษยชนกับกลุ่มเสี่ยง (Vulnerable Group)
moderate	<ul style="list-style-type: none"> บริษัทได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนโดยหน่วยงานอื่น (Non-legal Complicity) บริษัทไม่สามารถตอบสนองต่อข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหรือภายนอกได้
minor	<ul style="list-style-type: none"> ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหรือภายนอก ได้รับการป้องกันแก้ไข โดยกลไกการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพของบริษัทฯ


Risk measurement level: Likelihood

ระดับของผลกระทบ (Level of impacts)	ลักษณะของผลกระทบ (Impact likelihood)
Likely (>25%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นภายในพื้นที่ปฏิบัติการหลายครั้งต่อปี (>25%)
Possible (10-25%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการเป็นครั้งคราว (10-25%)
Unlikely (1-10%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการน้อยมาก แต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น (1-10%)
Rare (<1%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมที่เป็นประเภทเดียวกับพื้นที่ปฏิบัติการ แต่เหตุการณ์ดังกล่าวมีความเป็นไปได้น้อยที่จะเกิดขึ้นกับพื้นที่ปฏิบัติการ (<1%)

สำหรับวิธีการทำงานโดยละเอียดให้อ้างอิง แนวปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงองค์กร (IA₃-ADB-05)

ขั้นตอนที่ 3 การจัดการความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ	การดำเนินการ แก้ไขและป้องกัน	การตรวจสอบและติดตามผล
สิทธิแรงงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย	<ul style="list-style-type: none"> มีการติดตามกฎหมายใหม่และนำมาปรับใช้ภายในบริษัทฯ 	<ul style="list-style-type: none"> บริษัทฯ ได้มีการปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายไม่มีคดีความใดๆ

	<p>ประเภทเอกสาร : แนวปฏิบัติ (Guidebook) เรื่อง : การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence :HRDD)</p>	<p>หมายเลขเอกสาร IA₃-ADB-09</p>	<p>วันที่บังคับใช้ 10 พฤศจิกายน 2568</p>	<p>ครั้งที่แก้ไข 01</p>	<p>หน้า 8</p>
--	---	--	--	-----------------------------	-------------------

ประเด็นความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ	การดำเนินการ แก้ไขและป้องกัน	การตรวจสอบและติดตามผล
<p>สุขภาพและความปลอดภัยจากการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมาในพื้นที่ปฏิบัติการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> สื่อสารให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรม ด้านความปลอดภัย รณรงค์และตรวจสอบการปฏิบัติตามและการฝ่าฝืนกฎความปลอดภัย ประเมินความเสี่ยงของผู้รับเหมาก่อนเข้าพื้นที่จากหน่วยงานความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีอุบัติเหตุรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิต ทั้งพนักงานของบริษัทและผู้รับเหมา
<p>สุขภาพและความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชนและสังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> ระมัดระวังและป้องกันผลกระทบของธุรกิจที่อาจมีผลต่อชุมชน สำรวจและรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีเหตุการณ์หรือรายงานที่ชุมชนได้รับความเสียหาย หรือได้รับอันตรายจากการดำเนินงานของบริษัท
<p>ผลกระทบจากมลพิษทางสิ่งแวดล้อม</p>	<ul style="list-style-type: none"> ติดตามค่าดัชนีชี้วัดสภาพแวดล้อมและบำรุงรักษาอุปกรณ์การกักและปล่อยของเสียให้มีสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารให้ความรู้พนักงานให้ใส่ใจต่อการทำงานเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมที่ให้ประโยชน์ทั้งต่อตนเอง องค์กร สังคมและสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> ผลการตรวจคุณภาพอากาศและน้ำผ่านเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด ไม่มีข้อร้องเรียนการทำผิดและส่งผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อม

4) การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน (Tracking and Reporting Performance)

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการสื่อสารให้ความรู้และอบรมพนักงานครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบที่ผ่านกิจกรรมของบริษัทฯ และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ

บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนสู่สาธารณชนเป็นประจำทุกปี ผ่านรายงานประจำปีหรือเว็บไซต์บริษัท

ช่องทางการติดต่อ

บริษัท แอ็พพลาย ดีบี จำกัด (มหาชน)


เลขที่ 252 หมู่ 4 ซอย 3C ตำบลแพรงษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 10280

โทรศัพท์ : 02-7094044

อีเมลล์ : adb-hr@adb.co.th; adb-cg@adb.co.th; adb-safety@adb.co.th

5) การแก้ไขและเยียวยา (Remediation and Remedy)

นอกจากการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติข้างต้นเป็นมาตรการเชิงรุกและป้องกันแล้วบริษัทฯ ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ อาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ทั้งหมด ดังนั้น บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดและขจัดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงกำหนดมาตรการการบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ

	<p>ประเภทเอกสาร : แนวปฏิบัติ (Guidebook) เรื่อง : การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence :HRDD)</p>	<p>หมายเลขเอกสาร IA₃-ADB-09</p>	<p>วันที่บังคับใช้ 10 พฤศจิกายน 2568</p>	<p>ครั้งที่แก้ไข 01</p>	<p>หน้า 9</p>
---	--	---	---	------------------------------------	--------------------------

กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมีความเสียหายเกิดขึ้น บริษัทฯ มีมาตรการในการสอบสวนข้อเท็จจริง หากพิสูจน์ทางกฎหมายได้ว่า บริษัทฯ เป็นผู้กระทำความผิดจริง บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการชดเชยเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล การชดเชยค่าเสียหายและติดตามดูแลในด้านอื่นๆ ให้กับผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม

ขั้นตอนการแก้ไขและเยียวยา (กรณีเกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและมีผู้ได้รับผลกระทบ)

- 1) ดำเนินการเยียวยาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบตามแนวทางของบริษัทฯ
- 2) แจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้บริหารหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบเกี่ยวกับความคืบหน้าในการดำเนินการแก้ไขและเยียวยา
- 3) ติดตามผลการดำเนินการแก้ไขและเยียวยา พร้อมปรับแนวทางการแก้ไขและเยียวยา (หากจำเป็น)
- 4) ดำเนินการแก้ไขอย่างต่อเนื่องและพูดคุยผลลัพธ์จากการดำเนินการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง จนสิ้นสุดกระบวนการและเข้าสู่สภาวะปกติก่อนที่จะได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีบทลงโทษสำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- 1) หากเป็นพนักงานของบริษัทฯ จะได้รับโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ
- 2) หากเป็นบุคคลภายนอก ซึ่งทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย บริษัทฯ จะพิจารณาดำเนินคดีตามกฎหมาย

โดยบริษัทฯ กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนทุก 2 ปี