รายงานสรุปผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี 2568

(Human Rights Performance Report 2025)

นโยบายและความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท เคมีแมน จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ บริษัทมุ่งปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเป็นธรรม เคารพศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมของบุคคล โดยยึดหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) และหลักการด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นแนวทาง

นโยบายของบริษัทครอบคลุมการไม่เลือกปฏิบัติและไม่คุกคาม การจ้างงานที่เป็นธรรม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เสรีภาพในการสมาคม การไม่ใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การรักษาความลับของผู้ร้องเรียน ตลอดจนการส่งเสริมให้คู่ค้าและผู้รับเหมาปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชน บริษัทคำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อกลุ่มเปราะบางเป็นพิเศษ

ขอบเขตการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทใช้กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เป็นกรอบการระบุ ประเมิน ป้องกัน บรรเทา ติดตาม และจัดการผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่อาจเชื่อมโยงกับกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การจัดการสถานประกอบการ การขนส่ง การจัดซื้อจัดจ้าง การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ และการติดต่อกับชุมชน

การพิจารณาครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียหลัก ได้แก่ พนักงานและผู้สมัครงาน ผู้รับเหมาและแรงงานของคู่ค้า ชุมชนรอบพื้นที่ดำเนินงาน ลูกค้า ตลอดจนเด็ก เยาวชน แรงงานข้ามชาติและกลุ่มที่อาจเผชิญข้อจำกัดในการเข้าถึงช่องทางร้องเรียนหรือการเยียวยา

ประเด็นที่ครอบคลุมในการระบุความเสี่ยง

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นที่ใช้พิจารณา	ผลกระทบที่ต้องป้องกัน
พนักงาน	สภาพการจ้างงาน โอกาสพัฒนาทักษะ การไม่เลือกปฏิบัติและการคุกคาม เสรีภาพในการสมาคม การรักษาความลับผู้ร้องเรียน	การถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม การคุกคาม การละเมิดความเป็นส่วนตัว
พนักงานและผู้รับเหมา	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน	การบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย และผลกระทบต่อชีวิต
คู่ค้าและแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน	แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และแรงงานผิดกฎหมาย	การเอารัดเอาเปรียบแรงงานและการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐาน
ชุมชน	การดูแลสิ่งแวดล้อม สุขภาพชุมชน และการสนับสนุนอาชีพ	ผลกระทบต่อสุขภาพ คุณภาพชีวิตและการดำรงชีพ
ลูกค้า	คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์; การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	ความเสี่ยงต่อผู้ใช้ผลิตภัณฑ์และการละเมิดข้อมูล

วิธีการระบุและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสิทธิมนุษยชน

บริษัทพิจารณาทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยใช้ปัจจัยด้านความรุนแรง (Severity) ได้แก่ ลักษณะและระดับผลกระทบ ขอบเขตจำนวนผู้ได้รับผลกระทบ และความยากในการฟื้นฟูเยียวยา ร่วมกับโอกาสเกิด (Likelihood) จากบริบทการดำเนินงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จากนั้นพิจารณามาตรการควบคุมที่มีอยู่เพื่อกำหนดแนวทางจัดการความเสี่ยงคงเหลือ

บริษัทให้ความสำคัญกับผลกระทบต่อชีวิต สุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงผลกระทบที่อาจยากต่อการเยียวยา แม้เหตุการณ์นั้นจะมีโอกาสเกิดไม่บ่อย การจัดลำดับความสำคัญดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดการป้องกันที่เหมาะสม มิได้หมายความว่าเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกประเด็นที่ระบุ

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีความสำคัญต่อบริบทธุรกิจ

จากลักษณะการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมและขอบเขตการพิจารณาความเสี่ยง บริษัทกำหนดประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการป้องกันและติดตาม ได้แก่ ความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมา สิทธิแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน ผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของชุมชน การไม่เลือกปฏิบัติและการคุกคาม และความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้เป็นการเปิดเผยประเด็นสำคัญในเชิงบริหารจัดการ ไม่ใช่การรายงานเหตุละเมิดที่เกิดขึ้นจริง

ประเด็นสำคัญ	ผู้ทรงสิทธิที่เกี่ยวข้อง	แนวทางจัดการและติดตาม
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	พนักงาน ผู้รับเหมา	ประเมินอันตราย อบรมความปลอดภัย ตรวจสภาพการทำงาน ติดตามเหตุการณ์และมาตรการแก้ไข
สิทธิแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน	แรงงานของคู่ค้า แรงงานข้ามชาติ	กำหนดข้อคาดหวังคู่ค้า คัดกรองความเสี่ยง ตรวจสอบและติดตามข้อร้องเรียน
สุขภาพ สิ่งแวดล้อมและการดำรงชีพของชุมชน	ประชาชนรอบสถานประกอบการ	ติดตามผลกระทบสิ่งแวดล้อม เปิดช่องทางสื่อสารและข้อร้องเรียนชุมชน
ความเท่าเทียมและการคุ้มครองจากการคุกคาม	พนักงาน ผู้สมัครงาน	นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ ช่องทางร้องเรียนที่รักษาความลับ การสอบสวนอย่างเป็นธรรม
คุณภาพและความปลอดภัยของสินค้า	ลูกค้า ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์	ระบบควบคุมคุณภาพ การสื่อสารข้อมูลผลิตภัณฑ์และการรับข้อร้องเรียน

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียเพื่อให้การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนสะท้อนผลกระทบที่ผู้ทรงสิทธิอาจเผชิญจริง โดยให้ความสำคัญกับการเข้าถึงช่องทางที่เหมาะสม ความเป็นส่วนตัว และความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลจากการสื่อสารและข้อร้องเรียนใช้ประกอบการทบทวนรายการประเด็นความเสี่ยง มาตรการป้องกัน และการติดตามผล

กลุ่ม	ช่องทางการมีส่วนร่วมที่ใช้เป็นกรอบ	ประเด็นสิทธิที่รับฟัง
พนักงาน	การสื่อสารภายใน คณะกรรมการสวัสดิการ การรับข้อร้องเรียน	ความเป็นธรรมในการจ้างงาน ความปลอดภัย การเลือกปฏิบัติ การคุกคาม
คู่ค้าและผู้รับเหมา	การสื่อสารข้อกำหนดคู่ค้า การประเมินคู่ค้า และช่องทางร้องเรียน	สภาพการจ้างงาน การใช้แรงงานผิดกฎหมาย ความปลอดภัย
ชุมชน	การสื่อสารกับชุมชนและการรับข้อเสนอแนะ	สุขภาพ สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและการดำรงชีพ
ลูกค้า	การติดต่อฝ่ายขาย การสำรวจความพึงพอใจและข้อร้องเรียน	คุณภาพสินค้า ความปลอดภัยและข้อมูลส่วนบุคคล
กลุ่มเปราะบางและเด็ก	การรับฟังผ่านผู้แทนที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความปลอดภัย	ผลกระทบที่อาจแตกต่างจากผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มทั่วไป

บริษัทมุ่งนำข้อคิดเห็นและข้อมูลผลกระทบที่ได้รับไปประกอบการกำหนดมาตรการป้องกันและการทบทวนประเด็นความเสี่ยง โดยให้ความสำคัญกับการติดตามว่าข้อกังวลได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

การกำกับดูแลและการจัดสรรความรับผิดชอบ

บริษัทกำหนดให้การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการและการบริหารความเสี่ยง โดยคณะกรรมการบริษัทมีบทบาทกำกับดูแลในระดับนโยบายผ่านโครงสร้างกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการติดตามประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบที่มีนัยสำคัญ ส่วนฝ่ายบริหารและหน่วยงานเจ้าของความเสี่ยงรับผิดชอบนำแนวทางไปปฏิบัติ ติดตามผล และยกระดับประเด็นที่ต้องได้รับการพิจารณา

ฝ่าย People Excellence เป็นหน่วยงานประสานงานด้าน HRDD ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล สนับสนุนการประเมิน ติดตามแผนงาน และประสานการรายงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขณะที่หน่วยงานปฏิบัติการแต่ละฝ่ายรับผิดชอบมาตรการควบคุมในกระบวนการของตนเอง บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากร เวลา งบประมาณ เครื่องมือ และการพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมกับระดับความเสี่ยง

ระดับ / หน่วยงาน	ความรับผิดชอบหลัก
คณะกรรมการบริษัท / กลไกกำกับดูแลที่ได้รับมอบหมาย	กำกับดูแลนโยบายและประเด็นสำคัญ รับทราบรายงานและแนวทางจัดการความเสี่ยง
People Excellence	ประสาน HRDD ทบทวนความครอบคลุม รวบรวมหลักฐานและติดตามแผนงาน
People Excellence	สิทธิแรงงาน การจ้างงานที่เป็นธรรม การพัฒนาทักษะ การไม่เลือกปฏิบัติและข้อร้องเรียน
Safety / Operation	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และมาตรการป้องกันในสถานประกอบการ
Purchasing	ข้อคาดหวังและการประเมินด้านแรงงานของคู่ค้าและผู้รับเหมา
Community Relations	การรับฟังชุมชน ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและกิจกรรมเพื่อชุมชน
Sales / Quality Assurance / IT	คุณภาพสินค้า ข้อร้องเรียนลูกค้า และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิเด็ก

บริษัทเคารพและมุ่งส่งเสริมสิทธิเด็กในฐานะผู้ทรงสิทธิที่อาจได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยยึดหลักการสิทธิเด็กและธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles) เป็นแนวทางประกอบการดำเนินงาน นอกเหนือจากการห้ามใช้แรงงานเด็ก บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิในการมีชีวิตและพัฒนาการ สุขภาพ ความปลอดภัย การศึกษา สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การคุ้มครองจากการแสวงหาประโยชน์ และการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทมุ่งพิจารณาผลกระทบต่อเด็กในบริบทของสถานประกอบการและชุมชน เช่น ความปลอดภัยบริเวณพื้นที่ดำเนินงาน ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมต่อสุขภาพเด็ก การดำเนินงานของคู่ค้า ตลอดจนการสื่อสารและกิจกรรมที่มีเด็กเข้าร่วม โดยยึดประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นหลักและเคารพความเป็นส่วนตัวของเด็ก

บริษัทสนับสนุนการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา การเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะของเด็กและเยาวชนผ่านกิจกรรมเพื่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับชุมชน โดยมุ่งให้กิจกรรมมีความเหมาะสมกับช่วงวัย มีการดูแลความปลอดภัย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ การสนับสนุนดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคมและไม่ทดแทนหน้าที่ในการป้องกันผลกระทบเชิงลบจากธุรกิจ

หลักปฏิบัติด้านสิทธิเด็กที่บริษัทให้ความสำคัญ

บริษัทมุ่ง (1) ป้องกันแรงงานเด็กและการแสวงหาประโยชน์จากเด็กในกิจกรรมและห่วงโซ่อุปทาน (2) คำนึงถึงสุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่กระทบต่อเด็ก (3) เคารพความเป็นส่วนตัวและข้อมูลของเด็ก (4) สนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน และ (5) รับฟังข้อกังวลเกี่ยวกับเด็กผ่านช่องทางที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงการคุ้มครองผู้แจ้งและประโยชน์สูงสุดของเด็ก

การป้องกัน บรรเทาผลกระทบ และการเยียวยา

บริษัทให้ความสำคัญกับมาตรการป้องกันก่อนเกิดผลกระทบ โดยบูรณาการข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนเข้ากับแนวทางบริหารบุคลากร ความปลอดภัย การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมคุณภาพ และการสื่อสารกับชุมชน ตลอดจนส่งเสริมการสร้างความตระหนักแก่พนักงานและคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้รับข้อร้องเรียนหรือพบข้อบ่งชี้เกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทมุ่งให้มีการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างเหมาะสม รักษาความลับของข้อมูลและคุ้มครองผู้ร้องเรียนจากการตอบโต้ การดำเนินการแก้ไขและเยียวยาจะพิจารณาตามลักษณะของผลกระทบ ความต้องการของผู้ได้รับผลกระทบ และกฎหมายหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง พร้อมติดตามประสิทธิผลของมาตรการเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ

ผลการดำเนินงานและการติดตามในปี 2568

บริษัทเปิดเผยในแบบ 56-1 One Report ประจำปี 2568 ว่าไม่พบกรณีการฝ่าฝืนกฎหมายหรือข้อกำหนดด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ การรายงานดังกล่าวสะท้อนขอบเขตตัวชี้วัดตามที่บริษัทเปิดเผย มิได้หมายความว่าการดำเนินธุรกิจไม่มีความเสี่ยงหรือไม่มีข้อกังวลที่ควรติดตาม

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการ HRDD อย่างต่อเนื่อง ทั้งการทบทวนขอบเขตประเด็น การประเมินความรุนแรงและโอกาสเกิด การประสานข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การรับฟังผู้มีส่วนได้เสีย และการติดตามมาตรการป้องกัน โดยมุ่งให้การประเมินมีความสอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Assessment)

เป้าหมายการดำเนินงานปี 2568 ครอบคลุมการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการจัดทำดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicators: KRIs) สำหรับติดตามประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง โดยกรอบการประเมินครอบคลุมพนักงานและผู้รับเหมา คู่ค้า ชุมชน และลูกค้า รวมทั้งพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น

การจัดระดับความเสี่ยงพิจารณาความรุนแรงของผลกระทบ ซึ่งครอบคลุมระดับผลกระทบ จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ และความสามารถในการเยียวยา ร่วมกับโอกาสในการเกิด จากนั้นพิจารณามาตรการควบคุมที่มีอยู่เพื่อกำหนดระดับความเสี่ยงคงเหลือ (Residual Risk) และจัดลำดับประเด็นที่ต้องติดตามอย่างใกล้ชิด

กรอบดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicators: KRIs)

เพื่อสนับสนุนการเฝ้าระวังประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง บริษัทกำหนดกรอบตัวชี้วัดตามประเภทความเสี่ยง โดยเลือกใช้ตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับผลการจัดระดับความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

กลุ่มประเด็น	**ตัวอย่าง KRI สำหรับการติดตาม**	**แนวทางติดตาม**
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	จำนวนอุบัติเหตุร้ายแรง / อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน	ติดตามเหตุการณ์และมาตรการป้องกัน
แรงงานคู่ค้าและผู้รับเหมา	จำนวนข้อร้องเรียนด้านแรงงานที่ได้รับการยืนยัน / สัดส่วนคู่ค้าที่ผ่านการประเมิน	ติดตามผลคัดกรองและการแก้ไขข้อบกพร่อง
ชุมชนและสิ่งแวดล้อม	จำนวนข้อร้องเรียนด้านสุขภาพหรือสิ่งแวดล้อมจากชุมชน	ติดตามการตอบสนองและการปิดข้อร้องเรียน
การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม	จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการยืนยัน / ระยะเวลาปิดข้อร้องเรียน	ติดตามการสอบสวนและการป้องกันการเกิดซ้ำ
คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์	จำนวนเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์	ติดตามการแก้ไขและการป้องกัน

การใช้ KRI ข้างต้นเป็นกรอบการติดตามตามลักษณะความเสี่ยง ไม่ได้หมายความว่าทุกประเด็นได้รับการจัดระดับเป็นความเสี่ยงสูง บริษัทพิจารณากำหนดความถี่การติดตาม ค่าเตือน และผู้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับประเด็นที่ผ่านการประเมินและจัดลำดับความสำคัญ

การเชื่อมโยงผลประเมินกับการบริหารจัดการ

ผลการประเมินและสัญญาณเตือนจาก KRI ใช้ประกอบการพิจารณามาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ การมอบหมายผู้รับผิดชอบ การทบทวนประสิทธิผลของมาตรการควบคุม และการรายงานต่อผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง โดยการไม่พบกรณีฝ่าฝืนกฎหมายหรือข้อกำหนดที่มีนัยสำคัญไม่ถือเป็นข้อสรุปว่าไม่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

การทบทวนและการเปิดเผยข้อมูล

บริษัทมุ่งทบทวนประเด็นสิทธิมนุษยชนและมาตรการจัดการตามรอบการประเมินที่กำหนด รวมถึงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสำคัญของกิจกรรมทางธุรกิจ สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน หรือข้อกังวลจากผู้มีส่วนได้เสีย และสื่อสารผลการดำเนินงานผ่านรายงานประจำปีและช่องทางความยั่งยืนของบริษัท โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความเหมาะสม และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล