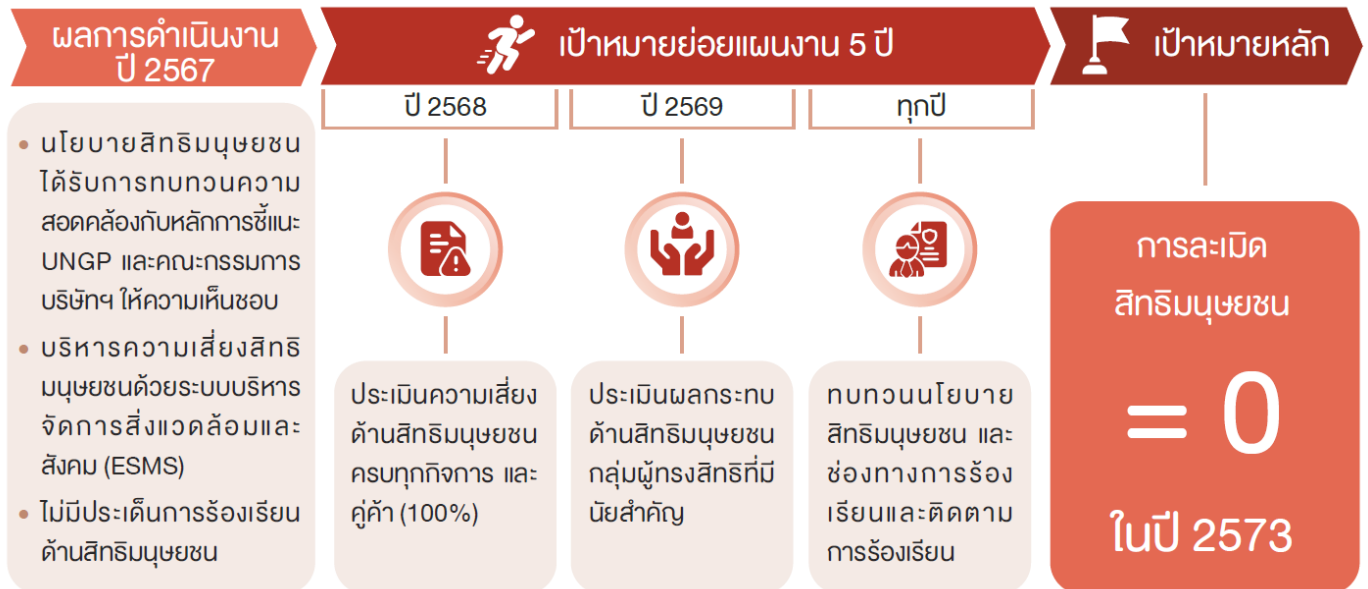


การบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน



การตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

(Human Rights Due Diligence: HRDD)

ในปี 2565 บริษัทฯ ได้เริ่มลงมือปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการตรวจสอบด้วยตระหนักว่า สิทธิมนุษยชนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจให้สำเร็จและยั่งยืน บริษัทฯ จึงได้เริ่มพัฒนาระบบและกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) โดยเริ่มดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment: HRRRA) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริง (Actual) และประเด็นที่มีโอกาสเกิด (Potential) รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจจะส่งผลกระทบต่อผู้ทรงสิทธิของบริษัทฯ

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มพนักงาน และทบทวนทะเบียนความเสี่ยงของประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ดำเนินการเมื่อปี 2565 ผลปรากฏว่า ระดับความเสี่ยงของประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า/ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชน และผู้ทรงสิทธิอื่น ๆ ทั้งหมด ยังคงอยู่ในระดับเดิมและไม่เปลี่ยนแปลง

การตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัทฯ ยึดตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติเกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ซึ่งเป็นมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล โดยได้ดำเนินการดังนี้

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment: HRRR)

บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และกิจการที่บริษัทฯ ลงทุน และคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน โดยได้ประเมินทั้งประเด็นที่เกิดขึ้นจริงและที่มีโอกาสจะเกิดขึ้น

วิธีการประเมินความเสี่ยง

1. การระบุประเด็น

- ศึกษาประเด็นที่เป็นความเสี่ยงจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ประเด็นที่เกิดขึ้นกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน แนวโน้มของภาคด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19
- ประเด็นที่มีโอกาสส่งผลกระทบต่อผู้ทรงสิทธิและกลุ่มเปราะบางจะถูกระบุเป็นประเด็นความเสี่ยง
- กลุ่มเปราะบาง ประกอบด้วย สตรี สตรีตั้งครรภ์ เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ กลุ่มเพศทางเลือก (LGBTQI+) คนพื้นถิ่น แรงงานข้ามชาติ พนักงานของบุคคลที่ 3

2. การประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ (Inherent Risk)

- ประเมินและจัดลำดับความเสี่ยงที่มีอยู่ ที่ยังคงเสี่ยงต่อมาตรการและการควบคุมที่มีอยู่ของบริษัทฯ

3. การประเมินความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk)

- ประเมินและจัดลำดับความเสี่ยงที่เหลืออยู่ โดยเป็นความเสี่ยงที่มีการควบคุมและมาตรการจัดการดำเนินการอยู่แล้ว

4. การจัดลำดับความเสี่ยง

- จัดลำดับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูง (Salient Issues) จากประเด็นความเสี่ยงที่เหลืออยู่ที่มีระดับความเสี่ยงสูงสุด (Extreme Residual Risk) และกำหนดแนวทางตอบสนองเพื่อลดระดับความเสี่ยงในอนาคต

กระบวนการประเมินความเสี่ยง



กลุ่มผู้ทรงสิทธิและประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยง

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับการประเมิน	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ประเมินความเสี่ยง
พนักงาน	- สภาพการทำงาน - สุขภาพและความปลอดภัย - การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด - เสรีภาพในการสมาคม การชุมนุมและการเจรจาต่อรองร่วมกัน - การใช้แรงงานผิดกฎหมาย
คู่ค้า/ผู้รับเหมา	- สภาพการทำงาน - สุขภาพและความปลอดภัย - การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด - การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า/ผู้รับเหมาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
ชุมชน	- สุขภาพและความปลอดภัย - มาตรฐานการครองชีพในชุมชน - การครอบครองที่ดินและการโยกย้ายถิ่นฐาน
ลูกค้า	- สุขภาพและความปลอดภัย - ข้อมูลส่วนบุคคล
ผู้ทรงสิทธิทั้งหมด	ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์/ความปลอดภัยของข้อมูล

ผลการประเมินความเสี่ยงและการบริหารจัดการ

ประเด็นความเสี่ยงของบริษัทฯ และกิจการที่มีอำนาจบริหาร	มาตรการป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบ
สุขภาพและความปลอดภัยของคู่ค้า/ผู้รับเหมา	- บังคับใช้จรรยาบรรณคู่ค้าในกระบวนการคัดเลือกคู่ค้า - กำหนดเงื่อนไขด้านการคุ้มครองแรงงานและมาตรการความปลอดภัยในการจ้างคู่ค้า/ผู้รับเหมาช่วง - บังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเข้มงวด - กำกับดูแลการทำงานของคู่ค้าโดยใช้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO14001 - กำหนดเงื่อนไขให้คู่ค้า/ผู้รับเหมาประเมินความเสี่ยงของงานร่วมกับเจ้าของงานหรือเจ้าของพื้นที่ เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่จำเป็น รวมทั้งมาตรการเยียวยาเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น - กำหนดขั้นตอนการขออนุญาตเข้าทำงาน เพื่อใช้ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องตามเงื่อนไขการขอเข้าทำงาน - ระบุคุณสมบัติของปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และกฎด้านความปลอดภัยสำหรับการตรวจสอบสภาพความใช้ได้ของเครื่องมือ/เครื่องจักรและอุปกรณ์ก่อนเข้าปฏิบัติงานและตรวจสภาพแวดล้อมให้พร้อมต่อการทำงาน

	• อบรมด้านความปลอดภัยแก่คู่ค้า/ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วงก่อนเข้าปฏิบัติงาน • ตรวจสอบติดตามสภาพการทำงานและการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยของคู่ค้า/ผู้รับเหมา หากพบความเสี่ยงหรือโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ให้ผู้ควบคุมงาน หรือ ผู้พบเห็นสั่งหยุดงานทันที เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพของคู่ค้า/ผู้รับเหมา • จัดให้มีกระบวนการ/มาตรการรับเรื่องร้องเรียน และกระบวนการชดเชยหรือเยียวยา
สุขภาพและความปลอดภัย ของชุมชน	• ปฏิบัติตามหลักปฏิบัติของนโยบายสิทธิมนุษยชน จรรยาบรรณบริษัทฯ และมาตรการ • ลดผลกระทบด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมที่มีต่อชุมชนตามข้อกำหนดใน EIA • จัดให้มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน แก่ไข และชดเชยเยียวยาชุมชนกรณีได้รับผลกระทบจากการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบริษัทฯ • กำหนดให้หน่วยงานชุมชนสัมพันธ์เป็นช่องทางสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับชุมชน • จัดทำแผนรองรับเหตุฉุกเฉินและภาวะวิกฤติ แผนอพยพชุมชน รวมทั้งอบรมให้ความรู้ชุมชนเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติเพื่อรองรับเหตุฉุกเฉิน และสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการฝึกซ้อมแผน
คุณภาพชีวิตของชุมชน	• จัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อเป็นเวทีในการปรึกษาหารือกับชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง • ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของชุมชน และติดตามสถิติการเกิดโรคอันอาจเป็นผลกระทบจากการดำเนินงาน เช่น โรคระบบทางเดินหายใจ โรคผิวหนัง ตามที่กำหนดไว้ในเงื่อนไข EIA/EHIA • จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักด้านความปลอดภัยแก่ชุมชน • สนับสนุนเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้า (ในประเทศไทย) เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน • กำหนดช่องทางการร้องเรียน และระยะเวลาในการแก้ไขผลกระทบกรณีที่เกิดขึ้นเกิดจากการดำเนินงานของโครงการจริง พร้อมสร้างการยอมรับในแนวทางและผลการแก้ไขกับผู้ร้องเรียน • กำหนดกระบวนการสานสนทนากับชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหา/ชดเชย และเยียวยา • จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนโดยรอบโครงการตามความต้องการของชุมชนเพื่อแสดงความเป็นเพื่อนบ้านที่ดี

ประเด็นความเสี่ยง ของคู่ค้า/ผู้รับเหมาของบริษัทฯ และกิจการที่มีอำนาจบริหาร	มาตรการป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบ
ความปลอดภัยและ สุขภาพ ของพนักงานคู่ค้า	- กำหนดให้ใช้จรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) เป็นแนวทางให้คู่ค้านำไปใช้ในการดำเนินงาน - กำหนดให้มีประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณสมบัติคู่ค้าในเบื้องต้น - ดำเนินการประเมินความเสี่ยงคู่ค้า และจัดกลุ่มคู่ค้าตามระดับความสำคัญของคู่ค้า (ประเมินจากมูลค่าและความสามารถในการหาผู้ค้ารายอื่นทดแทน) และระดับของความเสี่ยงด้าน ESG ในมิติสังคม โดยทำการประเมินระดับความเสี่ยงในประเด็นด้านสุขภาพและความปลอดภัย และสิทธิมนุษยชน - ตรวจสอบ/ทวนสอบการดำเนินงานด้าน ESG ของคู่ค้า (Onsite/Online) สำหรับคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงในด้าน ESG - จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงของงานร่วมกับคู่ค้า การขออนุญาตเข้าทำงานและการปฐมนิเทศคู่ค้าก่อนเริ่มเข้าทำงาน - กำหนดเงื่อนไขการใช้อุปกรณ์ป้องกันด้านความปลอดภัยไว้ในสัญญาจ้าง - กำหนดให้คู่ค้าจัดทำประกันภัยแก่พนักงานคู่ค้าที่ต้องทำงานที่มีความเสี่ยงสูง - กำหนดให้คู่ค้าต้องแสดงผลการตรวจสุขภาพ และใบอนุญาตการทำงานในที่อับอากาศ การทำงานที่สูง การทำงานที่เกี่ยวกับความร้อน หรืองานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด - กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงของงานทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนหรือกิจกรรมงาน - นำมาตรการความปลอดภัยสากลมาใช้บังคับในการทำงาน ได้แก่ Stop Work Authority, Log-out/Tag-out: LOTO - นำมาตรฐาน ISO 45001 มาทำการดำเนินงานกรณีโครงการนั้น ๆ มีการขอรับรองระบบ - กำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างให้คู่ค้ามีการประเมินประเด็นความเสี่ยงด้าน ESG ของผู้รับเหมาช่วง - ติดตาม/ตรวจสอบการปฏิบัติตามขั้นตอน มาตรการ หรือข้อกำหนดของบริษัทฯ หากพบความเสี่ยงหรือโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ให้ผู้ควบคุมงานหรือผู้พบเห็น สัมภาษณ์พนักงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพของคู่ค้า/ผู้รับเหมา

ประเด็นความเสี่ยงของกิจการ ที่ไม่มีอำนาจบริหาร	มาตรการป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบ
การปฏิบัติต่อแรงงานและ ช่องทางการรับเรื่อง ร้องเรียน	• สื่อสารนโยบาย/หลักปฏิบัติของบริษัทฯ ให้กิจการร่วมค้า เพื่อให้พิจารณานำไปปฏิบัติ • จัดให้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในขั้นตอนของการพัฒนาธุรกิจ/การพิจารณาความเหมาะสมในการลงทุน • กำกับติดตามการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนของกิจการร่วมค้า ผ่านทางสายงานบริหารสินทรัพย์ และผู้แทนบริษัทฯ ที่ไปเป็นกรรมการในกิจการร่วมค้า • ประสานงานและร่วมมือกับกิจการร่วมค้าเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนและรายงานคณะกรรมการทราบ • แนะนำให้กิจการร่วมค้าพัฒนากระบวนการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) และเปิดเผยการดำเนินงานตามหลักปฏิบัติของอุตสาหกรรมและมาตรฐานสากล

การจัดการและป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ผลจากการประเมินความเสี่ยง พบว่า ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุน คือ ความเสี่ยงเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน พนักงาน และคู่ค้า ซึ่งกิจการที่มีความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าว ได้มีการกำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมความเสี่ยงไว้อย่างเหมาะสม โดยนำมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานในปี 2567 สรุปได้ดังนี้

โรงไฟฟ้าราช โคเจนเออร์ชั่น		
ผู้ทรงสิทธิ	คู่ค้า/ผู้รับเหมา	ชุมชน
การดำเนินงาน ปี 2567	• อบรมด้านความปลอดภัยแก่คู่ค้า/ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วงก่อนเข้าปฏิบัติงาน • กำหนดให้มีการใช้ Work Permit ก่อนเข้าปฏิบัติงาน การใช้อุปกรณ์ PPE และควบคุมสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเหมาะสม	จัดตั้งคณะกรรมการการมีส่วนร่วมของชุมชน (ภาครัฐ และภาคประชาชน) เพื่อเป็นเวทีในการปรึกษาหารือกับชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
โรงไฟฟ้าราชบุรี		
ผู้ทรงสิทธิ	ชุมชน	พนักงานของคู่ค้า
การดำเนินงาน ปี 2567	• โครงการ “หน่วยแพทย์เคลื่อนที่” ให้บริการตรวจรักษาโรค ให้คำแนะนำในการปฏิบัติตัวเมื่อเจ็บป่วยและการดูแลสุขภาพแก่ชุมชนรอบพื้นที่โรงไฟฟ้า จำนวน 9 ตำบล โดยมีผู้เข้ารับบริการรวม 2,727 คน • การอบรมให้ความรู้โรงเรียนโดยรอบโรงไฟฟ้าจัดทำแผนรองรับเหตุฉุกเฉิน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม และทำการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุ	นำวิธี Stop Work Authority, Lock-out/Tag-out: LOTO มาบังคับใช้กับการทำงานของคู่ค้า โดยเฉพาะในงานซ่อมบำรุงโรงไฟฟ้า

	อค์คิภัยและอพยพหนีไฟ จำนวน 4 โรงเรียน ใน 4 อำเภอ รอบพื้นที่ โรงไฟฟ้า • การให้ชุมชนมีส่วนร่วมฝึกซ้อมแผนรองรับเหตุฉุกเฉินของโรงไฟฟ้าราชบุรี เช่น การให้ทีมดับเพลิงของเทศบาลในพื้นที่ใกล้เคียงโรงไฟฟ้าเข้าช่วยฝึกซ้อมแผนระงับเหตุฉุกเฉินระดับ 3 และจัดให้มีตัวแทนภาคประชาชนเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการฝึกซ้อม	ที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานของคู่ค้าเข้ามาทำงานในโรงไฟฟ้าค่อนข้างมาก
--	--	---

การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในกลุ่มพนักงาน (Human Rights Impact Assessment)

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มพนักงาน เพื่อใช้ยืนยันผลการประเมินความเสี่ยงที่ทำได้ในปี 2565 การประเมินผลกระทบครอบคลุมพนักงานของบริษัทฯ และกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ ซึ่งถือเป็นกลุ่มผู้ทรงสิทธิภายในที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ การประเมินผลกระทบดังกล่าวถือเป็นการทวนสอบผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มพนักงาน และประเมินประสิทธิภาพของมาตรการป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

การประเมินผลกระทบดำเนินการด้วยการสอบถามความคิดเห็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกกลุ่มธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นตอนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในกลุ่มพนักงาน



- ขอบเขตการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในกลุ่มพนักงาน

การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย: ครอบคลุมพนักงานของบริษัทฯ และกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหาร โดยแบ่งเป็นกลุ่มประเภทธุรกิจ 5 กลุ่ม และกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างและตัวแทนที่ครบถ้วน ในการสำรวจความคิดเห็นในแต่ละกลุ่มธุรกิจ ดังนี้

กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม (คน)
ธุรกิจโรงไฟฟ้าเชื้อเพลิงฟอสซิล	241	203
ธุรกิจโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทน	105	94
ธุรกิจระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน	10	10
ธุรกิจเกี่ยวเนื่องกับไฟฟ้าและพลังงาน	251	214
อาคารสำนักงานใหญ่	207	124
รวม	814	645

ขอบเขตเชิงพื้นที่: ครอบคลุมพนักงานที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย สเปน, ลาว เวียดนาม อินโดนีเซีย สิงคโปร์ และออสเตรเลีย

ขอบเขตประเด็นการประเมินผลกระทบ: ประเด็นที่ใช้ในการประเมินผลกระทบอ้างอิงตามประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ที่จัดทำไว้เมื่อปี 2565 และพิจารณาประเด็นความเสี่ยงในบริบทของสากลและบริษัทชั้นนำอื่น ๆ สำหรับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้นำมา ประเมินผลกระทบมีดังนี้

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน	ลักษณะผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน
สภาพการทำงาน	สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเป็นไปตามกฎหมาย เช่น การทำงานล่วงเวลา เวลาพักผ่อน การหยุดพักผ่อนประจำปี สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	ผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในระหว่างการทำงาน มาตรการความปลอดภัย การตรวจเช็คสภาพเครื่องมือ/อุปกรณ์ หรืออุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล
เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง	เสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม เพื่อปกป้องประโยชน์ของพนักงาน
การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม	- การเลือกปฏิบัติจากความแตกต่างทางเพศ ศาสนา เชื้อชาติ หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม - การคุกคาม/ล่วงละเมิดทางกาย/ทางวาจา ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชื่อเสียง หรือส่งผลทางร่างกายหรือจิตใจ
การจ้างหรือใช้แรงงานผิดกฎหมาย	การค้ำมนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก

สรุปผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามประเด็นความเสี่ยงในกลุ่มพนักงาน

ประเด็นการประเมินผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง
สภาพการทำงาน	ต่ำ
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	ต่ำ
เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง	ต่ำ
การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม	ต่ำ
การจ้างหรือใช้แรงงานผิดกฎหมาย	ต่ำ

จากการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มพนักงานของบริษัท และกิจการที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหาร เมื่อปี 2566 ทุกประเด็นมีผลกระทบต่อพนักงานในระดับต่ำ ทั้งเรื่องสภาพการทำงาน สภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติและการคุกคามการจ้าง/ใช้แรงงานผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้พิจารณาข้อเสนอแนะของพนักงานในประเด็นต่างๆ เพื่อนำมาดำเนินการเพิ่มเติมจากมาตรการป้องกันและควบคุมที่กำหนดไว้ด้วย ซึ่งผลการดำเนินงานปี 2567 สรุปได้ ดังนี้

ประเด็นข้อเสนอแนะ	การสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีส่วนร่วมในการป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร
การดำเนินงานในปี 2567	- ดำเนินการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายสิทธิมนุษยชนให้พนักงานกลุ่มบริษัทฯ ในไทย 3 แห่ง และ สปป.ลาว 3 แห่ง รวม 6 แห่ง ผ่านการประชุม พูดคุย หากรือ เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงแนวทางและเป้าหมายการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและความยั่งยืน เพื่อสร้างความร่วมมือในการป้องกันประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของแต่ละธุรกิจ - เพิ่มความถี่และช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายมากขึ้น และมีภาคีครอบคลุมกับพนักงานในพื้นที่ปฏิบัติการทั้งหมด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสร้างความเข้าใจในทิศทางเดียวกันของพนักงานทั้งกลุ่มบริษัทฯ - จัดอบรมให้ความรู้สิทธิมนุษยชนแก่พนักงานกลุ่มบริษัทฯ โดยมีผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น 24 คน ซึ่งประเด็นสำคัญมุ่งเน้นที่เรื่องความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนสากล หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) รวมถึงการบูรณาการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร จากการประเมินผลผู้เข้าอบรมหลังการอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นในระดับมากที่สุด ร้อยละ 27.27 ระดับมาก ร้อยละ 54.55 และระดับปานกลาง ร้อยละ 18.18

ประเด็น ข้อเสนอแนะ	การตรวจสอบสภาพการทำงาน การทบทวนค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสม เสมอภาค และเป็นธรรม สอดคล้องกับลักษณะงาน/การปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละคน และค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง
การ ดำเนินงานในปี 2567	• บริษัทฯ ดำเนินการทบทวนและปรับสวัสดิการให้เหมาะสม เสมอภาค เป็นธรรมกับลักษณะงาน/การปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละคน และค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนี้ (1) ปรับเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จากปีละ 10 เป็น 15 วัน โดยสามารถสะสมได้รวม 20 วัน (2) พยายวงเงินคุ้มครองด้านทันตกรรม สายตา วัคซีนป้องกันโรค การรักษาด้วยแพทย์แผนไทย/แพทย์ทางเลือก และการรักษาอาการป่วยทางจิตเวชต่างๆ ให้กับผู้ปฏิบัติทุกระดับเพิ่มขึ้นอีก 5,000 บาท/ปี • ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายลงมา ที่มีลักษณะการบังคับบัญชาและการทำงานที่แตกต่างกันให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น โดยมีสัดส่วนตามความรับผิดชอบในแต่ละระดับ ตั้งแต่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร สายงาน ระดับฝ่าย ระดับส่วน บุคคล การมีส่วนร่วม และพฤติกรรม
ประเด็น ข้อเสนอแนะ	สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักและปฏิบัติงานตามนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และพลังงาน และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของกลุ่มบริษัท อย่างเคร่งครัด
การ ดำเนินงานในปี 2567	• เนื่องจากอุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจากความประมาทในการทำงาน กลุ่มบริษัทฯ จึงเน้นย้ำการตรวจสอบความพร้อมของเครื่องจักร-อุปกรณ์ก่อนเข้าปฏิบัติงาน และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ให้อยู่ในสภาพที่ดี ให้พนักงานพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ โดยเปลี่ยนตามรอบระยะเวลาที่สมควร • ผนวกเรื่องความปลอดภัยเข้าไปเป็นหัวข้อหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน • จัดการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มความเข้มข้นและเวลาที่การอบรมให้กับกลุ่มพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง หรือในพื้นที่ที่เสี่ยงต่ออันตราย
ประเด็น ข้อเสนอแนะ	การปฏิบัติโดยไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด และนโยบายความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง รวมถึงสื่อสารช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง และสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานทุกคนว่า ผู้ร้องเรียนจะได้รับความคุ้มครองและเรื่องร้องเรียนจะได้รับการตรวจสอบและแก้ไขจัดการอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม
การ ดำเนินงานในปี 2567	• สื่อสารช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนให้กับพนักงานทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณบริษัทฯ • ผ่อนปรนให้ผู้ร้องเรียนไม่ต้องระบุชื่อได้ เพื่อลดความกังวลในผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปิดเผยชื่อผู้ร้องเรียน • ปรับปรุงกระบวนการรับข้อร้องเรียนในจรรยาบรรณบริษัทฯ รวมทั้งทบทวนข้อบังคับบริษัทฯ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนศึกษา ทำความเข้าใจ และลงนามรับทราบทั้งหมด

ประเด็น ข้อเสนอแนะ	การป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อนักงานด้านเสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรอง ด้านการจ้าง/ ใช้แรงงานผิดกฎหมาย
การ ดำเนินงานในปี 2567	- สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มกันโดยสมัครใจ ผ่านกิจกรรมในหลากหลายรูปแบบ เช่น ชมรมกีฬา ชมรมดนตรี เป็นต้น - ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะผ่านตัวแทนพนักงานในนามคณะกรรมการสวัสดิการฝ่ายลูกจ้าง เพื่อนำเสนอหารือ และเจรจาต่อรองกับตัวแทนฝ่ายนายจ้างในการปรับปรุง/พัฒนาสวัสดิการที่ยังประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมีความสุข

มาตรการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มพนักงาน

- กำหนดแนวทางการสื่อสารนโยบาย และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานในกลุ่มบริษัทฯ เพื่อให้เข้าใจเจตนารมณ์ของบริษัทฯ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
- ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร
- เพิ่มช่องทางการสื่อสารในพื้นที่ปฏิบัติงาน รวมถึงการอบรมความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานทั้งกลุ่มบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง
- กำกับดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดแผนงานในการตรวจสอบเครื่องจักรอุปกรณ์ และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ
- ตรวจสอบสภาพการทำงานของพนักงานและควบคุมให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย และสอดคล้องกับมาตรการความปลอดภัยต่าง ๆ ของกลุ่มบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ
- ฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างเป็นธรรมและปรับปรุงมาตรการที่เกี่ยวข้องให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและแนวปฏิบัติสากล พร้อมทั้งสื่อสารให้พนักงานทราบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทฯ อันจะช่วยป้องกันการละเมิดด้านการเลือกปฏิบัติ การคุกคามต่อพนักงาน ด้านเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง ด้านการจ้าง/ใช้แรงงานผิดกฎหมาย
- กำหนดแนวทางการทบทวนค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนและสถานการณ์/แนวโน้มทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป