



แนวปฏิบัติในกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Guideline)

บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (“กลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์”) มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management, SCM) เพื่อสร้างห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) แก่สินค้าและบริการ ของกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์โดยมีการประกาศ Human Rights Commitment เพื่อให้เห็นถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติในการจัดการเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน โดยกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์มุ่งหวังที่จะลดความเสี่ยง และป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ การดำเนินการของกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ตามกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Processes) นั้นประกอบด้วย การประกาศเป็นข้อผูกพันเชิงนโยบาย (Policy Commitment), การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence), การประเมินผลกระทบ และการระบุประเด็น/ประเมินความเสี่ยง/ช่องทางการร้องทุกข์/วิธีบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ ตั้งอยู่บนการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด

การประกาศเป็นข้อผูกพันเชิงนโยบาย (Human Rights Commitment)

กลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ ได้จัดทำและเปิดเผยข้อผูกพันเชิงนโยบาย (Human Right Policy Commitment) ภายใต้บทบัญญัติที่กำหนดไว้ตามกฎหมายไทยและหรือปฏิญญาหรือข้อตกลงด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ รวมถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย Universal Declaration of Human rights (UDHR), the International Labor Organization's (ILO) Fundamental Principles and Rights at Work, the UN Global Compact Principles, and the Social Accountability International's (SAI) Standards. โดยมุ่งเน้นให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้กลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ ได้ขยายความรับผิดชอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ไปยังคู่ค้า โดยใช้เครื่องมือการประเมินจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct: SCOC) เพื่อพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน ในหมวด 3. Social Aspect ประกอบไปด้วย Non-discrimination, Human Rights, Labor and Child Labor, Prohibition of Involuntary Labor, Wages and Benefits, Working Hours, การปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน รวมไปถึง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม



การตรวจสอบประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน

ในปี 2563 กลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ ได้ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยใช้รายการตรวจสอบและเฝ้าระวังประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ (Human Rights Impact Assessment) ตามกระบวนการ Human Rights Due Diligence-HRDD โดยกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ ได้ประเมินความเสี่ยงตามเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่ ผลกระทบ และโอกาสการเกิดความเสียหาย โดยนำข้อมูลที่มีมากำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดของกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ ซึ่งได้แก่

1. พนักงาน (Employees)
2. คู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน (Business Partners, Suppliers)
3. ผู้ร่วมค้า (Joint Ventures)
4. ลูกค้า (Customers)
5. ชุมชน (Local communities)
6. ลูกจ้างจากภายนอกบริษัท (Outsources, Subcontracts, Third Party Employees)
7. แรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers)
8. ชนพื้นเมืองดั้งเดิม (Indigenous People)
9. ผู้หญิง (Women), ผู้ชาย (Men) และเพศทางเลือก (LGBTQI+)
10. ผู้พิการ (Disabled Person)
11. หญิงตั้งครรภ์ (Pregnant Women)
12. ผู้สูงอายุ (Elderly People)

ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process)

ขั้นตอนที่ 1 จัดทำและประกาศนโยบายเป็นข้อผูกพันเชิงนโยบาย (Human Right Policy Commitment)

ขั้นตอนที่ 2 การเฝ้าระวังเพื่อตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) จัดทำแบบประเมินเพื่อตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลกระทบในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) หรือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อระบุประเด็น/ประเมินความเสี่ยง/ช่องทางการร้องทุกข์/วิธีป้องกันและ/หรือลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชน คือการเฝ้าระวังและติดตามแนวทางป้องกัน แก้ไขและบรรเทาผลกระทบต่างๆ ทางธุรกิจ (Access to remedies) ผ่านกลไกการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและระบบการตรวจสอบที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนด้วยกระบวนการที่เหมาะสม



บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)
Energy Absolute Public Company Limited

89 อาคารเอไอเอ แคปิตอล เซ็นเตอร์ ชั้น16 ถนนรัชดาภิเษก แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 02 248 2488-92 , 02 002 3667-9 แฟกซ์ 02 248 2493 ทะเบียนเลขที่ 0107551000061

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลการดำเนินงาน กลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์มุ่งมั่นให้มีการสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้เสียได้ทราบถึงประเด็นต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท

ขั้นตอนที่ 6 การแก้ไขและเยียวยา บริษัทฯ มีมาตรการฟื้นฟูทั้งในรูปแบบความช่วยเหลือด้านการเงินและด้านอื่นๆ เพื่อบรรเทาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัทฯ ที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกกิจกรรม

จากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ พบว่ามีการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนด้านพนักงาน (Employees), ลูกจ้างจากภายนอกบริษัท (Outsourced, Subcontracts, Third Party Employees), คู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน (Business Partners, Suppliers), ผู้ร่วมค้า (Joint Ventures), ผู้รับเหมา (Contractors), ลูกค้า (Customers), ชุมชน (Local Communities), แรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers), ชนพื้นเมืองดั้งเดิม (Indigenous Peoples), ผู้หญิง (Women), ผู้ชาย (Men), เพศทางเลือก (LGBTQI+), ผู้พิการ (Disabled Persons), หญิงตั้งครรภ์ (Pregnant Women) และ ผู้สูงอายุ (Elderly Peoples)

กลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ มีแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ มีประสิทธิภาพที่เพียงพอและเหมาะสมในการควบคุมผลกระทบต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management, SCM) ซึ่งกระทบต่อห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ ดังนี้



สิทธิของพนักงานกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ (Employees Right)

อาทิ ผู้หญิง (Women), ผู้ชาย (Men), เพศทางเลือก (LGBTQI+), แรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers), ผู้พิการ (Disabled Person), หญิงตั้งครรภ์ (Pregnant Women) และ ผู้สูงอายุ (Elderly People)

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
การใช้แรงงานเด็ก (Child labor)	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่ชัดเจน เช่น มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์และกำหนดคุณสมบัติทั่วไป โดยไม่จำกัดเพศ กำหนดกระบวนการและช่องทางการร้องเรียนเพื่อเป็นช่องทางให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศให้แจ้งมายังผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการสืบสวน มีการอบรมให้กับพนักงานในทุกระดับเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (Code of Conduct) ซึ่งมีหัวข้อครอบคลุมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ในทุกด้าน มีการติดตามผลการร้องเรียน
ความให้ความเสมอภาคทางเพศ (Gender equality)	
การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment)	
การใช้แรงงานบังคับ (Forced labor)	
เสรีภาพในการสมาคม (Freedom of Association)	
สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Collective bargaining)	
ผลกระทบ: <ul style="list-style-type: none"> สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี สิทธิในการทำงาน สิทธิในความเท่าเทียมกันตามกฎหมาย สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมาย 	



สิทธิพนักงานของคู่ค้าและผู้รับเหมาในห่วงโซ่อุปทาน (Business Partners, Suppliers)

อาทิ ลูกจ้างจากภายนอกบริษัท (Outsourcers, Subcontracts, Third Party Employees), แรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers) และ ชนพื้นเมืองดั้งเดิม (Indigenous People)

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
<p>ความปลอดภัย สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนของแรงงานหรือลูกจ้าง ของคู่ค้า (Wages and Benefits) การใช้แรงงานในกระบวนการของคู่ค้า (Labor and Child Labor) ความให้ความเสมอภาคทางเพศ (Gender equality) การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) การค้ามนุษย์ (Human Trafficking) เสรีภาพในการสมาคม (Freedom of Association) สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Collective bargaining)</p> <p>ผลกระทบ: • สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี • สิทธิในการทำงาน • สิทธิในความเท่าเทียมกันตาม กฎหมาย • สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง ตาม กฎหมาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • มีการจัดทำแบบประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ให้คู่ค้าทำการแถลงข้อมูล • มีกระบวนการคัดกรองคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจตามข้อกำหนด ทางกฎหมาย



สิทธิพนักงานของผู้ร่วมค้า (Joint Ventures)

อาทิ ผู้หญิง (Women), ผู้ชาย (Men) และ เพศทางเลือก (LGBTQI+)

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
<p>ความปลอดภัย สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนของแรงงานหรือลูกจ้าง ของผู้ร่วมค้า (Wages and Benefits)</p> <p>การใช้แรงงานในกระบวนการของผู้ ร่วมค้า (Labor and Child Labor)</p> <p>ความให้ความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equality)</p> <p>การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment)</p> <p>การค้ามนุษย์ (Human Trafficking)</p> <p>เสรีภาพในการสมาคม (Freedom of Association)</p> <p>สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Collective bargaining)</p> <p>ผลกระทบ: • สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี • สิทธิในการทำงาน</p> <p>• สิทธิในความเท่าเทียมกันตาม กฎหมาย</p> <p>• สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง ตาม กฎหมาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • มีการจัดทำแบบประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ให้คู่ค้าทำการแถลงข้อมูล • มีกระบวนการคัดกรองคู่ร่วมค้าทางธุรกิจตามข้อกำหนดทาง กฎหมาย



สิทธิของลูกค้า (Customers)

อาทิ ผู้หญิง (Women), ผู้ชาย (Men), เพศทางเลือก (LGBTQI+), ผู้พิการ (Disabled Persons), หญิงตั้งครรภ์ (Pregnant Women) และ ผู้สูงอายุ (Elderly Peoples)

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
ความปลอดภัย สภาพการทำงานของ แรงงานหรือลูกจ้างของลูกค้า (Occupational Health and Safety) ค่าตอบแทนของแรงงานหรือลูกจ้าง ของลูกค้า (Wages and Benefits) การใช้แรงงานในกระบวนการของ ลูกค้า (Labor and Child Labor) ความให้ความเสมอภาคทางเพศ (Gender equality) การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ผลกระทบ: • สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี • สิทธิในการทำงาน • สิทธิในความเท่าเทียมกันตาม กฎหมาย • สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง ตาม กฎหมาย	<ul style="list-style-type: none">มีการจัดทำแบบประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ให้ลูกค้าทำการแถลงข้อมูลมีกระบวนการคัดกรองคู่ผู้ร่วมค้าทางธุรกิจตามข้อกำหนดทาง กฎหมาย



สิทธิของชุมชน (Local Communities)

อาทิ ชุมชนท้องถิ่น ผู้ชาย (Men), ผู้หญิง (Women), หญิงตั้งครรภ์ (Pregnant Women), กลุ่มเพศทางเลือก (LGBTQI+), ผู้สูงอายุ (Elderly Peoples), ชนพื้นเมืองดั้งเดิม (Indigenous Peoples), เด็ก (Child) , ผู้พิการ (Disabled Persons)

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
<p>ความปลอดภัย สภาพการทำงานของแรงงานหรือลูกจ้างของลูกค้า (Occupational Health and Safety)</p> <p>การใช้แรงงานเด็ก (Child labor)</p> <p>เสรีภาพในการสมาคม (Freedom of Association)</p> <p>สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Collective bargaining)</p> <p>ผลกระทบ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี • สิทธิในการทำงาน • สิทธิในความเท่าเทียมกันตามกฎหมาย • สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> • มีกระบวนการติดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย • มีการจัดทำแบบประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของชุมชน • มีกระบวนการประเมินชุมชนตามข้อกำหนดทางกฎหมาย

กระบวนการรับการร้องเรียนและแจ้งเบาะแส

กลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนในด้านสิทธิมนุษยชน และประเด็นที่ผิดข้อกฎหมาย จรรยาบรรณ การทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งจากพนักงาน ลูกจ้างจากภายนอกบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียอื่น และมีกลไกในการคุ้มครองพนักงานและผู้แจ้งเบาะแสโดยจัดทำระบบฐานข้อมูลความลับซึ่งเข้าถึงได้เฉพาะผู้เกี่ยวข้อง และมีการตั้งทีมสอบสวน ซึ่งเป็นผู้แทนจากส่วนงานที่ไม่มีส่วนได้เสียในข้อร้องเรียนดังกล่าว เพื่อพิจารณาสอบสวนดำเนินการ



บริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน)
Energy Absolute Public Company Limited

89 อาคารเอไอเอ แคปิตอล เซ็นเตอร์ ชั้น16 ถนนรัชดาภิเษก แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 02 248 2488-92 , 02 002 3667-9 แฟกซ์ 02 248 2493 ทะเบียนเลขที่ 0107551000061

ตามระเบียบ หากพบกรณีกระทำผิดจะเข้าสู่กลไกการเยียวยาตามกฎหมาย และแจ้งผลกลับไปยังผู้แจ้งข้อมูล โดยช่องทาง การรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสมี ดังนี้

- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงประธานคณะกรรมการตรวจสอบ chairman.audit.com@energyabsolute.co.th
- ในหน้าเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ <https://www.energyabsolute.co.th/complaints.asp>

การแก้ไขและการเยียวยา

กลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ ให้ความสำคัญกับกระบวนการในการปกป้องและเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบ สิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงาน โดยจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนในทุก ๆ สถานการณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน กรณีที่เกิดเหตุการณ์ฉ้อโกงและภาวะวิกฤติในแต่ละพื้นที่

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จะไม่กีดกันและขัดขวางผู้ที่อาจได้รับผลกระทบหรือนักปกป้องสิทธิ มนุษยชนในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและกระบวนการเยียวยาใด ๆ และกำหนดรูปแบบให้มีการเยียวยา ทั้งทาง รูปแบบตัวเงิน อาทิ การจ่ายเงินชดเชย การสนับสนุนเงินช่วยเหลือ และไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การให้คำแนะนำ หรือสนับสนุน โดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำ โดยจัดเตรียมช่องทางการสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ

ทั้งนี้ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับผลกระทบสามารถแจ้งข้อร้องเรียนไปยังศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ซึ่งติดต่อตรงไป ถึงประธานกรรมการตรวจสอบ กลุ่มบริษัทพลังงานบริสุทธิ์ จะดำเนินการวิเคราะห์หาสาเหตุ ดำเนินการแก้ไขและป้องกัน ตามขั้นตอนต่อไป เพื่อร่วมกันบริหารจัดการด้วยวิธีที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความพึงพอใจของทุกฝ่าย ต่อไป