

แนวปฏิบัติในกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Guideline)

บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชนของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงมีการจัดกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจ และตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น ผ่านกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามหลัก (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) (UNGPs)

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



1.การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (A Statement of Policy Commitment to Respect Human Rights)

บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือได้ดำเนินกิจการโดยคำนึงหลักปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการที่แนะแห่งสหประชาชาติ ว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ และการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ

บริษัทฯ ได้มีการประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยขอบเขตของนโยบายไม่เพียงแต่ดำเนินงานของบริษัทเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบริษัทย่อยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอีกด้วย และบริษัทมุ่งเน้นให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

2. การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

(A Statement of Policy Commitment to Respect Human Rights)

บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือได้จัดการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและคาดว่าจะเกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจ โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบจากทางตรงหรือทางอ้อมจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท

รูปแบบการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมการดำเนินงานทางธุรกิจของบริษัท ทั้งหมด โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. กิจกรรมทางธุรกิจหลัก:

1.1 การปฏิบัติงานด้านการบริการ

2. สนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ:

2.1 ด้านคู่ค้า

2.2 ด้านพนักงาน

2.3 ด้านลูกค้า

2.4 ด้านสังคมและชุมชน

2.5 ด้านผู้ถือหุ้น

3. บูรณาการผลการประเมินกับการบริหารภายในองค์กร

(Incorporating into Company Procedures and Addressing Impacts)

ขั้นตอนที่ 1: การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Identification)

การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ซึ่งขอบเขตของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องของบริษัทแสดงไว้ด้านล่าง ดังนี้



สิทธิแรงงาน

- **สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน** คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพนักงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน
- **อาชีพอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน** คือ การดำเนินงานด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในบริษัท สถานที่แหล่งดำเนินงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด
- **การไม่เลือกปฏิบัติ** คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาค และเท่าเทียม โดยไม่ใช่เกณฑ์ชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออื่นๆ มาใช้ในการเลือกปฏิบัติ
- **เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง** คือ พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม
- **แรงงานบังคับ** คือ บริษัทจะไม่มีการดำเนินการใช้แรงงานบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็ก รวมไปถึงการค้ามนุษย์

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

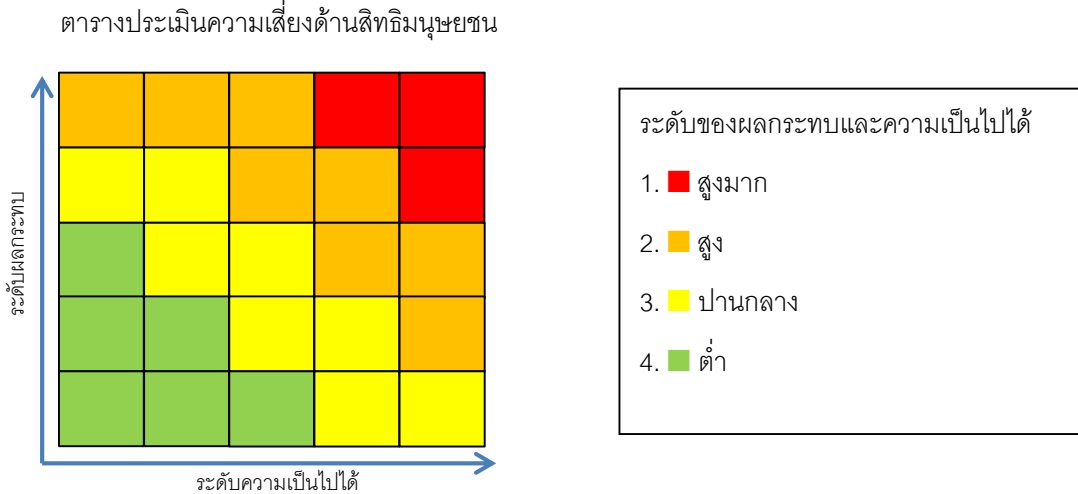
- **มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต** คือ การดำเนินงานของบริษัทจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การปลดทอนรายได้ของคนในชุมชน
- **อาชีพอนามัยและความปลอดภัยชุมชน** คือ การดำเนินงานของบริษัทในการระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อด้าน อาชีพอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจาก การดำเนินงานของบริษัท การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน
- **การเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน** คือ การดำเนินงานของบริษัทจะต้องไม่ไปขัดขวางการเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน เช่น ไม่ไปปิดกั้นแหล่งน้ำ หรือ ดึงน้ำจากแหล่งน้ำชุมชนมาใช้จนก่อให้เกิดภาวะแล้ง

สิทธิผู้บริโภค

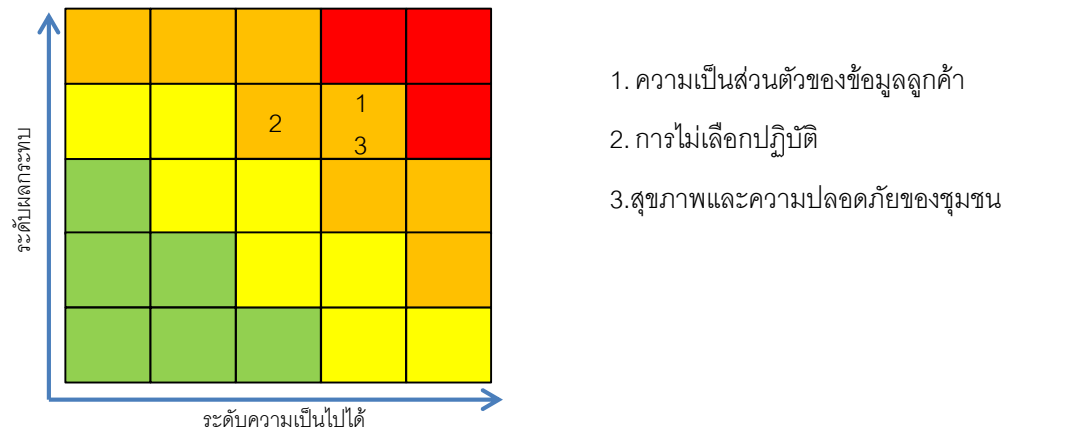
- **สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค** คือ การคัดเลือกสินค้าและบริการของบริษัทที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ราคาเป็นธรรม และมีการคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค
- **ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล** คือ การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีแนวทางการบริหารจัดการ ป้องกัน เรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
- **การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า** คือ การมีแนวทางการบริหารจัดการป้องกันในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

ขั้นตอนที่ 2: การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking)

บริษัทได้จัดให้มีการประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น (Impact Level) เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในบริษัท



โดยในปี 2564 บริษัทจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากประเด็นที่มีผลกระทบและความเป็นไปได้สูง 3 ประเด็นดังนี้



ขั้นตอนที่ 3: การจัดการความเสี่ยง

บริษัทจัดประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้ 3 ประเด็น และได้นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นและจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข ดังนี้

1. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

ความเสี่ยง : การรั่วไหลของข้อมูลลูกค้า

การลดผลกระทบและการแก้ไข : จัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท คอยควบคุมให้เป็นไปตามนโยบายด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท

2. การไม่เลือกปฏิบัติ

ความเสี่ยง : การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน

การลดผลกระทบและการแก้ไข : จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อร้องเรียนของพนักงาน

3. สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน

ความเสี่ยง : อุบัติเหตุบนท้องถนนจากเดินทาง

การลดผลกระทบและการแก้ไข : การตรวจเช็คสมรรถภาพผู้ขับขี่ การตรวจวัดระดับแอลกอฮอล์ และการตรวจเช็คสมรรถภาพยานพาหนะ

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

(Tracking and Reporting Performance)

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และมีผลกระทบเชิงลบต่อบริษัท โดยมีผลการดำเนินงานในปี 2564 ดังนี้

- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ร้อยละ 25 ของการดำเนินธุรกิจของบริษัท ถูกระบุว่ามีระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูง มี 3 ประเด็น
- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ที่ระบุว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูง มีมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข

นอกจากนี้บริษัทฯ ได้มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืนประจำปีหรือเว็บไซต์ของบริษัท และเปิดช่องทางการร้องเรียนให้แก่ผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนผ่านช่องทางดังนี้

ช่องทางการสื่อสาร

บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 99/392 อาคารศรีสวัสดิ์ ซอยแจ้งวัฒนะ 10

แยก 3 แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่

กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์: 02-6935555, 1652

อีเมล : AC@srisawadpower.com

เว็บไซต์ : <https://investor.sawad.co.th/corporate-governance/whistleblowing-chanel/>

5.การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

(Remediation and Remedy)

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นบริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงมีการกำหนดมาตรการ ป้องกันและบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อแก้ไขและลดการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท

หากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ทางคณะกรรมการจะสืบสวนข้อเท็จจริงในผู้ที่เกี่ยวข้อง นำมาพิจารณาในที่ประชุม และพิจารณาการช่วยเหลือ และสรุปผลการเยียวยาอย่างเหมาะสม บริษัทมีมาตรการในการลงโทษดังนี้

- การเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร
- การลดค่าจ้างหรือตำแหน่งงาน
- ตัดหรือระงับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี
- การพิจารณาไม่ปรับค่าจ้าง