

2024

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

HRDD



 SERMSANG POWER CORPORATION	ประเภทเอกสาร	รหัสเอกสาร / Doc.No.	วันที่ใช้ / Eff. Date
	Document Type	SSP-SD-P-02	1-Nov-2024
	เรื่อง กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	แก้ไขครั้งที่ / Rev: 00	
	Title: Human Rights Due Diligence (HRDD)	หน้าที่ 1 จาก 6	

ระเบียบปฏิบัติงาน

PROCEDURE

เรื่อง : กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

Title : Human Rights Due Diligence (HRDD)

Prepared by	Reviewed by	Approved by
ลงชื่อ นีรนารา สุขลังการ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่อาวุโสฝ่าย ESG	ลงชื่อ สุดาร์ตน์ มีชัย ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่าย ESG	ลงชื่อ วรุตม์ ธรรมาวรานุกุลป์ ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริหาร
Date : 31/10/2024	Date : 31/10/2024	Date : 1/11/2024

ประวัติการแก้ไขเอกสาร (Document Amendment Record)

แก้ไขครั้งที่ Revision	วันที่เริ่มใช้ Effective Date	คำอธิบายการเปลี่ยนแปลง Description
00	1-Nov-2024	วันที่ประกาศใช้ครั้งแรก (First Announcement)

 SERMSANG POWER CORPORATION	ประเภทเอกสาร	รหัสเอกสาร / Doc.No.	วันที่ใช้ / Eff. Date
	Document Type	SSP-SD-P-02	1-Nov-2024
	เรื่อง กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	แก้ไขครั้งที่ / Rev: 00	
	Title: Human Rights Due Diligence (HRDD)	หน้าที่ 2 จาก 6	

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางและขั้นตอนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน อ้างอิงแนวทางตาม หลักการของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) และเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

2. ขอบเขต (Scope)

บริษัท เสริมสร้างพาวเวอร์ (SSP) และบริษัทในกลุ่ม ซึ่งรวมถึงบริษัทย่อย กิจการร่วมค้า และบริษัทร่วม

3. คำจำกัดความ

SSP: หมายถึง บริษัท เสริมสร้าง พาวเวอร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

กลุ่มบริษัท: หมายถึง บริษัท เสริมสร้างพาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย กิจการร่วมค้า และบริษัทร่วม

บริษัทย่อย: หมายถึง กิจการที่ SSP มีอำนาจควบคุมทั้งที่อยู่ในประเทศไทยและต่างประเทศ

การร่วมค้า: หมายถึง กิจการที่ SSP หรือบริษัทย่อยมีอำนาจควบคุมร่วม โดยขึ้นอยู่กับสิทธิและภาระผูกพัน ตามสัญญาของผู้เข้าร่วมการงานมากกว่าโครงสร้างรูปแบบทางกฎหมาย เงินลงทุนในการร่วมค้ารับรู้โดยใช้วิธีส่วนได้เสียในการแสดงงบการเงินรวม

บริษัทร่วม: หมายถึง กิจการที่ SSP หรือบริษัทย่อยมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่มีอำนาจควบคุมหรือ อำนาจควบคุมร่วม เงินลงทุนในบริษัทร่วมรับรู้โดยใช้วิธีส่วนได้เสียในการแสดงงบการเงินรวม

บุคลากร: หมายถึง กรรมการบริษัท กรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับ และลูกจ้างทุก ประเภท ที่ปฏิบัติงานในฐานะบุคลากรของกลุ่ม SSP

4. ขั้นตอนดำเนินงาน

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ของ SSP มีดังนี้

1. การกำหนดขอบเขตการตรวจสอบ

SSP กำหนดขอบเขตกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านให้ชัดเจน ครอบคลุม ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม รวมถึงกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) เช่น เด็ก ผู้พิการ สตรี ชนกลุ่มน้อยผู้อพยพ แรงงานที่จ้างผ่านบุคคลที่สาม ชนพื้นเมือง ชุมชนท้องถิ่น เพศทางเลือก ผู้สูงอายุ และสตรีตั้งครรภ์ เป็นต้น ในทุกๆ พื้นที่ปฏิบัติการที่ SSP ดำเนินธุรกิจหรือมีสิทธิในการควบคุมจัดการ ตลอดจน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน โดยพิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สิทธิแรงงาน สิทธิชุมชน ห่วงโซ่อุปทาน ความมั่นคงปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และสิทธิผู้บริโภค

2. การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง

 SERMSANG POWER CORPORATION	ประเภทเอกสาร	รหัสเอกสาร / Doc.No.	วันที่ใช้ / Eff. Date
	Document Type	SSP-SD-P-02	1-Nov-2024
	เรื่อง กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	แก้ไขครั้งที่ / Rev: 00	
	Title: Human Rights Due Diligence (HRDD)	หน้าที่ 3 จาก 6	

SSP ทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ทั้งกิจกรรมทางตรงที่ SSP ดำเนินการเอง และทางอ้อมผ่านการดำเนินการของคู่ค้า ผู้รับเหมา หรือ SSP ร่วมค้า ซึ่งสามารถก่อให้เกิดการร่วมกระทำผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงทบทวนแนวโน้มประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันในตลาดโลก นำมาจัดเป็นกลุ่มหัวข้อที่ใกล้เคียงกันเพื่อจัดทำเป็นรายการตรวจสอบประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Human Rights Impact Assessment) มอบหมายให้ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

3. การจัดลำดับความสำคัญประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

SSP นำประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจากผลประเมินตามรายการตรวจสอบประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ (Human Rights Impact Assessment) มาจัดลำดับความสำคัญประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดย SSP ได้กำหนดเกณฑ์ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ต่ำ ปานกลาง สูง และสูงมาก ดังแสดงในรูปที่ 1 โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสที่จะเกิดขึ้น และผลกระทบ ทั้งนี้เพื่อให้ SSP สามารถวางแผนทาง/มาตรการลดผลกระทบให้เหมาะสมกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นพร้อมๆ กันเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง: โอกาสที่จะเกิดขึ้น

ระดับโอกาสที่จะเกิดขึ้น	ลักษณะของโอกาสที่จะเกิดขึ้น
4 มีโอกาสสูง (>25%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นภายในพื้นที่ปฏิบัติการหลายครั้งต่อปี
3 มีโอกาสปานกลาง (10-25%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการเป็นครั้งคราว
2 มีโอกาสน้อย (1-10%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการน้อยมาก แต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น
1 มีโอกาสน้อยมาก (<1%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมที่เป็นประเภทเดียวกับพื้นที่ปฏิบัติการ แต่เหตุการณ์ดังกล่าวมีความเป็นไปได้น้อยที่จะเกิดขึ้นกับพื้นที่ปฏิบัติการ

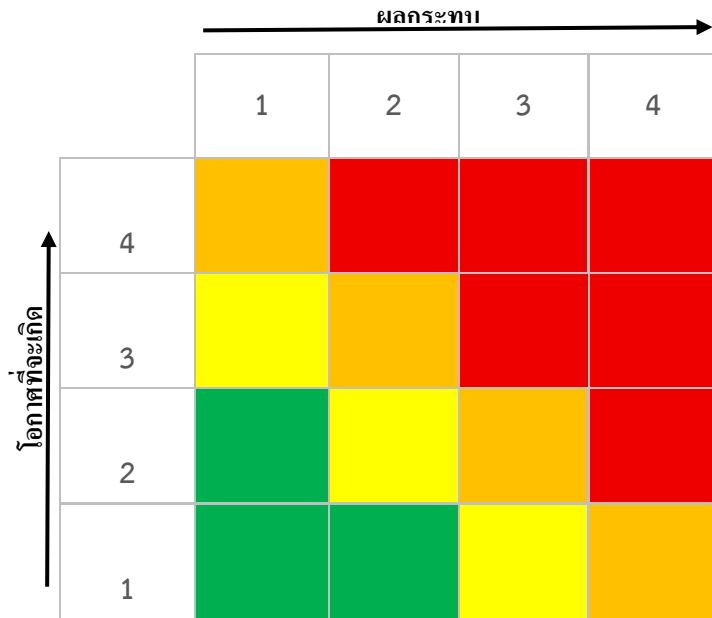
 SERMSANG POWER CORPORATION	ประเภทเอกสาร	รหัสเอกสาร / Doc.No.	วันที่ใช้ / Eff. Date
	Document Type	SSP-SD-P-02	1-Nov-2024
	เรื่อง กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	แก้ไขครั้งที่ / Rev: 00	
	Title: Human Rights Due Diligence (HRDD)	หน้าที่ 4 จาก 6	

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง: ผลกระทบ

ระดับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	ลักษณะของผลกระทบที่จะเกิดขึ้น
4 มีผลกระทบสูง	- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบในวงกว้างหรือส่งผลกระทบต่อกลุ่มประชากรที่เกินกว่าขอบเขตของพื้นที่ปฏิบัติการ - SSP ไม่สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อฟื้นฟูให้ผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้สิทธินั้นกลับคืนมาได้ - ผลกระทบ / เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนมีความจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระ และมีความน่าเชื่อถือ เพื่อไกล่เกลี่ยปัญหาร่วมกับ SSP
3 มีผลกระทบปานกลาง	- SSP มีความสนใจในการให้ความช่วยเหลือ หรือให้การสนับสนุนการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน (Legal Complicity) - ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นผลจากการดำเนินงานของ SSP หรือห่วงโซ่คุณค่าของ SSP ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ปฏิบัติการ - SSP มีความขัดแย้งด้านสิทธิมนุษยชนกับกลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ (Vulnerable Group)
2 มีผลกระทบน้อย	- SSP ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนโดยหน่วยงานอื่น (Non-Legal Complicity) - SSP ไม่สามารถตอบสนองต่อข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้เสียภายในหรือ ภายนอกได้
1 มีผลกระทบน้อยมาก	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสียจากภายในหรือภายนอกได้รับการป้องกันแก้ไขในระดับพื้นที่ปฏิบัติการ และโดยกลไกการจัดการข้อร้องเรียนของ SSP

 SERMSANG POWER CORPORATION	ประเภทเอกสาร	รหัสเอกสาร / Doc.No.	วันที่ใช้ / Eff. Date
	Document Type	SSP-SD-P-02	1-Nov-2024
	เรื่อง กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	แก้ไขครั้งที่ / Rev: 00	
	Title: Human Rights Due Diligence (HRDD)	หน้าที่ 5 จาก 6	

การจัดลำดับความสำคัญประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน



- สูงมาก : SSP ต้องหยุดการดำเนินการในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงทันที พร้อมดำเนินการลด ผลกระทบ และแก้ไขเยียวยาทันทีตามมาตรการที่ได้วางไว้ เพื่อบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบให้เกิดขึ้น น้อยที่สุด
- สูง : SSP ต้องมีการจัดการเพื่อหามาตรการลดระดับความเสี่ยงทันทีเพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
- ปานกลาง : SSP ต้องมีการจัดการเพื่อหามาตรการลดระดับความเสี่ยง เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
- ต่ำ : SSP ดำเนินการตามมาตรการควบคุมและบรรเทาผลกระทบของ SSP ที่มีอยู่ และคอยติดตาม ตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง

4. การกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบและป้องกัน

เมื่อจัดลำดับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเรียบร้อยแล้ว SSP ต้องคาดการณ์ความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นความเสี่ยงนั้นๆ และพัฒนามาตรการลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะในประเด็นที่มีระดับความเสี่ยงสูง และสูงมาก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลดและควบคุมผลกระทบเชิงลบให้อยู่ในระดับต่ำหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ พร้อมทั้งเสริมสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับผู้ได้รับผลกระทบ

 SERMSANG POWER CORPORATION	ประเภทเอกสาร	รหัสเอกสาร / Doc.No.	วันที่ใช้ / Eff. Date
	Document Type	SSP-SD-P-02	1-Nov-2024
	เรื่อง กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	แก้ไขครั้งที่ / Rev: 00	
	Title: Human Rights Due Diligence (HRDD)	หน้าที่ 6 จาก 6	

5. การติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

เนื่องจากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของ SSP อาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อกิจกรรมและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเปลี่ยนไป SSP จึงต้องทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรการบรรเทาผลกระทบและป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้เป็นเครื่องมือติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ SSP เช่น ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับและสถานะการแก้ไข เป็นต้น พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืนประจำปีหรือเว็บไซต์ของ SSP