

คู่มือการจัดทำกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

(Human Rights Due Diligence Manual – HRDD Manual)

ความนำ

บริษัทได้มีการดำเนินการจัดทำกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อกำหนดแนวทางป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ ทั้งภายในบริษัท บริษัทย่อย คู่ค้า ผู้ร่วมธุรกิจ ลูกค้า ผู้พักอาศัยในชุมชนท้องถิ่น และกลุ่มเปราะบาง (เช่น สตรี เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ และผู้พิการ) โดยคู่มือฉบับนี้ได้จัดทำตามแนวทางการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสำหรับบริษัทจดทะเบียน ซึ่งโครงสร้างของ HRDD ประกอบด้วย (1) การแสดงความผูกพันเชิงนโยบาย (2) การระบุและประเมินผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน (3) การจัดการความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน (4) การติดตาม (5) การรายงานและการสื่อสาร และ (6) กลไกการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

วัตถุประสงค์

- เพื่อกำหนดขั้นตอนการดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน
- เพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และรับผิดชอบต่อลักษณะของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและห่วงโซ่อุปทานของบริษัท

ขอบเขต

- บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
- บริษัทย่อยที่บริษัทถือหุ้น
- หน่วยงานทุกหน่วยงานในกลุ่มธุรกิจ
- พันธมิตรทางธุรกิจ ทั้งในและต่างประเทศ
- บริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทและบริษัทย่อย เช่น ผู้รับสัมปทาน ผู้รับเหมา
- นักลงทุน ผู้ใช้บริการ ลูกค้า ที่ปรึกษาด้านการเงิน ที่ปรึกษาด้านกฎหมายของบริษัท

คำจำกัดความ

- การตรวจสอบสถานะ คือ กระบวนการเชิงรุกที่ครอบคลุมเพื่อระบุผลกระทบเชิงลบทางสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจและกิจกรรมขององค์กร ตลอดจนตรวจความเคลื่อนไหวของโครงการหรือกิจกรรมขององค์กร โดยมีจุดประสงค์เพื่อหลีกเลี่ยงและบรรเทาผลกระทบด้านลบ

- ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริง คือ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันหรือเกิดขึ้นแล้ว
- ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น คือ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
- การบรรเทาผลกระทบ คือ การดำเนินการเพื่อลดขอบเขตของผลกระทบ
- การป้องกัน คือ การดำเนินการเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบดังกล่าวที่เกิดขึ้น

กระบวนการ

1. การแสดงความผูกพันเชิงนโยบาย

บริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน จึงได้กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนเป็นนโยบายแยกต่างหากอีกฉบับหนึ่ง นอกจากนี้ระบุในคู่มือบรรษัทภิบาลและนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการเคารพและป้องกันการค้ำมนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก เคารพในเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการร่วมค้าขายร่วมกัน การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และการไม่เลือกปฏิบัติ

2. การระบุและประเมินผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน

บริษัทจะระบุและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งบริษัทอาจเกี่ยวข้องผ่านกิจกรรมของตนเองหรือเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยกระบวนการนี้ประกอบด้วย

2.1. การระบุความเสี่ยง

บริษัทจะระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม รวมถึงกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบาง เช่น สตรี เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ และผู้พิการ และกลุ่มเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทตลอดห่วงโซ่อุปทาน จากนั้นจึงจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สิทธิแรงงาน สิทธิชุมชน ห่วงโซ่อุปทาน ความมั่นคงปลอดภัย สิ่งแวดล้อม สิทธิผู้บริโภค การหยุดชะงักทางเศรษฐกิจและสังคม การได้มาซึ่งที่ดิน

2.2. การประเมินผลกระทบ

การทำความเข้าใจถึงความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง และที่อาจเกิดขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากบริษัทไม่สามารถจัดการกับความเสียหายที่ระบุทั้งหมดได้ในเวลาเดียวกัน การระบุผลกระทบและกระบวนการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงสามารถช่วยให้แน่ใจว่าความพยายามและทรัพยากรของบริษัทได้รับการจัดสรรอย่างเหมาะสมกับความเสี่ยงที่ได้รับการจัดลำดับความสำคัญเหล่านั้น บริษัทจะประเมินความเสี่ยงตามความรุนแรงและความน่าจะเป็น ความรุนแรงสามารถพิจารณาได้ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- มาตราส่วน: จำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบหรืออาจจะได้รับผลกระทบ
- ขอบเขต: ระดับผลกระทบที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิต และ/หรือ คุณภาพชีวิตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- การแก้ไขเยียวยา: ความสามารถในการบรรเทาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์อย่างน้อยให้กลับคืนสู่สถานะเดิมหรือเทียบเท่ากับสถานการณ์ก่อนที่จะเกิดผลกระทบ

ตัวอย่างเกณฑ์ความรุนแรง

ระดับความเสียหาย	โอกาสเกิด (ความถี่)	ผลกระทบ		
		ระดับผลกระทบ	จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ	การประเมินผลกระทบ
5 (สูงมาก)	เกิดขึ้นมากกว่า 1 ครั้งต่อเดือน	ผู้มีส่วนได้เสียเสียชีวิต	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้าง หรือเกินขอบเขตของพื้นที่ปฏิบัติการ	ไม่สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ให้กลับสู่สภาวะปกติ และ/หรือใช้ระยะเวลาในการเยียวยา มากกว่า 5 ปี
4 (สูง)	เกิดขึ้น 1 ครั้งต่อเดือน	ผู้มีส่วนได้เสียทุพพลภาพ	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องมากกว่า 1 กลุ่ม ขึ้นไป (เช่น กระทั่ง ลูกค้า และพนักงาน เป็นต้น)	ควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ให้กลับสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 3-5 ปี
3 (ปานกลาง)	เกิดขึ้น 4-6 ครั้งต่อปี	ผู้มีส่วนได้เสียได้รับบาดเจ็บสาหัสและ หยุดงานเกินกว่า 3 วัน	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียส่วนใหญ่ เพียง 1 กลุ่ม (เช่น ลูกค้า หรือคู่ค้า หรือชุมชน หรือ พนักงาน หลายราย)	สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ให้กลับสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา 1-3 ปี
2 (ต่ำ)	เกิดขึ้น 2-3 ครั้งต่อปี	ผู้มีส่วนได้เสียได้รับบาดเจ็บและต้องพบแพทย์	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียบางส่วน เพียง 1 กลุ่ม (เช่น กระทั่ง ลูกค้า หรือคู่ค้า หรือชุมชน หรือพนักงาน บางส่วนเท่านั้น)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลา มากกว่า 3 เดือน แต่น้อยกว่า 1 ปี
1 (ต่ำมาก)	เกิดขึ้น 1 ครั้งต่อปี	ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของพนักงาน หรือผู้มีส่วนได้เสีย (การปฐมพยาบาลเองเบื้องต้น)	ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ให้กลับสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน

ตัวอย่างเกณฑ์ความน่าจะเป็น

ระดับ	ความน่าจะเป็น	ความถี่
1	ไม่น่าจะเกิดขึ้น	1 ครั้งในรอบ 10 ปีหรือไม่เคยเกิดขึ้น
2	อาจเกิดขึ้นได้ในบางครั้ง	1 ครั้งในรอบ 5-10 ปี
3	อาจจะเกิดขึ้นหรือเคยเกิดขึ้นแล้วในอดีต	1 ครั้งในรอบ 3-5 ปี
4	คาดว่าจะเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ส่วนใหญ่	1 ครั้งในรอบ 1-3 ปี
5	เกิดขึ้นทั่วไป	เกิดขึ้นทุกปี

4. การติดตาม

เนื่องจากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทอาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อกิจกรรมและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเปลี่ยนไป บริษัทจึงต้องมีการติดตามประสิทธิผลของการตอบสนองต่อความเสี่ยงและทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมาตรการบรรเทาผลกระทบและป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ

โดยมาตรการติดตามและตัวชี้วัดเพื่อใช้เป็นเครื่องมือติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบริษัท จะต้องได้รับการพัฒนาโดยคำนึงถึงหลักการ ดังนี้

- 1) มีตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่เหมาะสม เช่น ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับและสถานการณ์แก้ไข เป็นต้น
- 2) มีการสอบถามความคิดเห็นจากทั้งภายในและภายนอกบริษัท รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ

5. การรายงานและการสื่อสาร

นอกจากการติดตามผลการดำเนินงานแล้ว บริษัทโดยฝ่ายบริหารควรรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนไปยังคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสรรหา พิจารณาตอบแทน บรรษัทภิบาล และการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัท ตามลำดับ นอกจากนี้ บริษัทควรดำเนินการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยเช่น การเปิดเผยผลการดำเนินงานในรายงานความยั่งยืนประจำปี หรือ รายงานประจำปี (แบบ 56-1) และ/หรือ เว็บไซต์ของบริษัท

6. กลไกการร้องทุกข์และการแก้ไขเยียวยา

กลไกการร้องทุกข์เป็นกระบวนการในการระบุและแก้ไขข้อกังวลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง บริษัทจัดให้มีช่องทางต่าง ๆ สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกบริษัทในการแจ้งข้อกังวล และให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดจากกิจกรรมของบริษัทผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

- (1) แจ้งผู้บังคับบัญชาในสายงาน ผู้จัดการส่วนทรัพยากรบุคคล หรือผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายในโดยตรง
- (2) แจ้งผ่านช่องทางอีเมลของเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ ที่ e-mail : ia@tge.co.th หรือเลขานุการบริษัทที่ e-mail : comsec@tge.co.th
- (3) แจ้งผ่านช่องทางเว็บไซต์ของบริษัท

<https://www.tge.co.th/th/environment-social-governance/governance/complaints-and-protection-policy>

บุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน / ผู้ที่ได้รับผลกระทบ / ผู้เสียหาย จะได้รับความคุ้มครองตามมาตรการ
ที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายการรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการกระทำผิด การทุจริต และการคอร์รัปชัน ทั้งนี้ บริษัทจะมีการ
การสรุปบทเรียนเพื่อจัดทำมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำด้วย