

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
HUMAN RIGHT DUE DILIGENCE : HRDD



โดยยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามข้อตกลงโลก (UN Global Compact) แนวทางสากลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights; UDHR) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; UNGP) หลักการแห่งการเสริมสร้างศักยภาพและพลังของผู้หญิง (Women's Empowerment Principles; WEPS) และแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights; NAP) เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนเป็นข้อผูกพันเชิงนโยบาย (Policy Commitment)

โดยมีแนวปฏิบัติให้มีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence; HRDD) เพื่อเฝ้าระวังผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น หรืออาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าเพื่อหลีกเลี่ยง ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างมีส่วนร่วม สร้างความเชื่อมั่นว่าการผลิตสินค้าและบริการ การปฏิบัติด้านแรงงาน การปฏิบัติต่อลูกค้า การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การร่วมลงทุน จะไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนภายในกลุ่มบริษัทฯ เพื่อระบุมาตรการป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหายด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนพิจารณาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสที่จะเกิดผลกระทบและความรุนแรงของผลกระทบ ครอบคลุมสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านรวมถึงบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

จากผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการควบคุมและบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น กับธุรกิจของบริษัทฯ โดยกำหนดแนวทางการป้องกันและแก้ไขด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ มีประสิทธิภาพในการควบคุมผลกระทบทั้งหมด

หัวข้อการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

	หน้า
กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	1
1. ประกาศความมุ่งมั่น	2
2. ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	2
3. วิเคราะห์และบูรณาการผลการประเมินด้านสิทธิมนุษยชน	4
3.1 การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	4
3.2 การประเมินและการจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	6
3.3 ผลการประเมินความเสี่ยง	7
3.4 การจัดการความเสี่ยง	8
4. ตรวจสอบติดตามและสื่อสารผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน	10
5. เยียวยาผลกระทบกรณีละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน	11

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

กลุ่มบริษัท บีซีพีจี จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน โดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุการป้องกันบรรเทาและพิจารณาถึงวิธีที่บริษัทฯ จัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



1. ประกาศความมุ่งมั่น

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็กไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายความรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนซึ่งเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างครอบคลุม มีขอบเขตของนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งรวมความคาดหวังของบริษัทฯ ต่อการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน ไม่เพียงแต่ในการดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจด้วยนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยสามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ

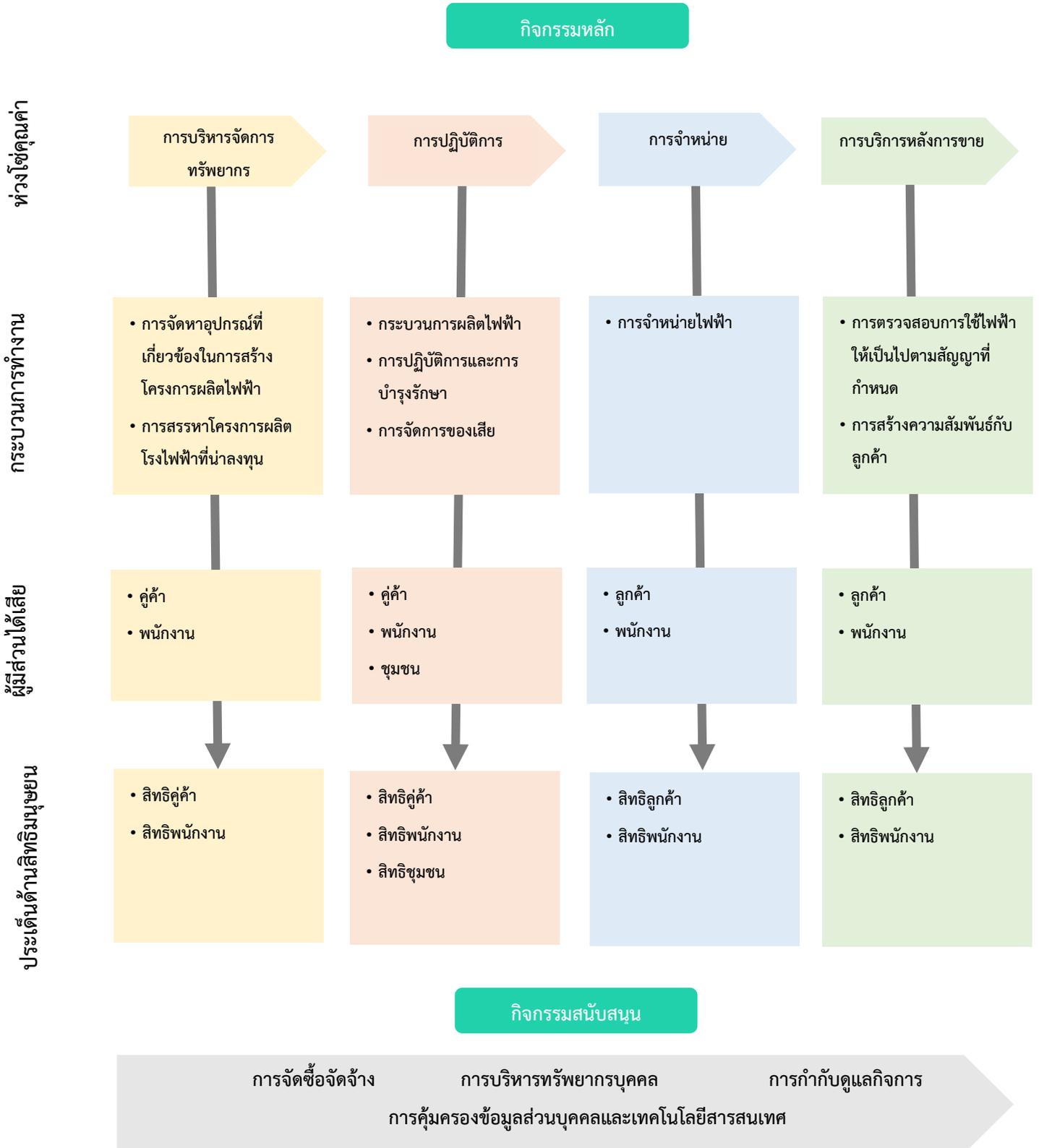
2. ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ครอบคลุมห่วงโซ่อุปทานนอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงประเด็นความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนและการเลือกปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุม การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมดในประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่

- พนักงาน
- คู่ค้า
- ลูกค้า
- ชุมชน

ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทางธุรกิจทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุน รายละเอียดตั้ง การระบุและประเมินความสำคัญของประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน

การระบุและประเมินความสำคัญของประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน



3. วิเคราะห์และบูรณาการผลการประเมินด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ วิเคราะห์และบูรณาการผลการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนกับการบริหารภายในองค์กร เมื่อทำการประเมินความเสี่ยงแล้วเสร็จ กำหนดแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยใช้มาตรฐาน แนวทาง เช่น ประมวลหลักการปฏิบัติ (Code of Practice : CoP) ระบบการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น มาประยุกต์ใช้ในการลดหรือควบคุมผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์และบูรณาการผลการประเมินด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

3.1 การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทางธุรกิจทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุน ซึ่งขอบเขตของสิทธิมนุษยชนและนิยามที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ แสดงดังตารางด้านล่างนี้

ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน			
สิทธิพนักงาน	สิทธิคู่ค้า	สิทธิลูกค้า	สิทธิชุมชน
<ul style="list-style-type: none"> • การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน • อาชีวอนามัยและความปลอดภัย • การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล • เสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง • การจ้างแรงงานตามกฎหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> • การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า • อาชีวอนามัยและความปลอดภัย • การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล • การตรวจสอบแรงงานและการจ้างแรงงานตามกฎหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> • อาชีวอนามัยและความปลอดภัย • การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> • อาชีวอนามัยและความปลอดภัย • การเข้าถึงน้ำและสุขาภิบาล • การได้มาซึ่งที่ดิน
สิทธิพนักงาน			
<ul style="list-style-type: none"> • การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่ใช่เกณฑ์ ชชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออื่นๆ นำใช้ในการเลือกปฏิบัติ • อาชีวอนามัยและความปลอดภัย คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในบริษัทฯ สถานที่แหล่งดำเนินงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด • การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน คือ การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน และมีแนวทางการบริหารจัดการป้องกัน เรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล • เสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง คือ พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม • การจ้างแรงงานตามกฎหมาย คือ การดำเนินการของบริษัทฯ เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน เช่น ไม่มีการดำเนินการใช้แรงงานบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็กรวมไปถึงการค้ามนุษย์ 			

<p>ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน</p>
<p>สิทธิลูกค้า</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี การปฏิบัติทางการค้าอย่างเป็นธรรม และเป็นไปอย่างโปร่งใส มีแนวทางบริหารจัดการ ป้องกัน ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า ● อาชีวอนามัยและความปลอดภัย คือ การดำเนินการของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อย่างเคร่งครัด จัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการบาดเจ็บ /เจ็บป่วย อันเนื่องจากอุบัติเหตุและเหตุฉุกเฉิน ● การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คือ การดำเนินการของบริษัทฯ จะไม่ทำการละเมิดข้อมูลความลับของลูกค้า เช่น ข้อมูลด้าน ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และคู่สัญญาที่บริษัทมีการเก็บใช้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ค่อนข้าง ‘อ่อนไหวและสุ่มเสี่ยง’ ต่อการละเมิดกฎหมาย ● การตรวจสอบแรงงานและการจ้างแรงงานตามกฎหมาย การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งเปิดเผยการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่อสาธารณะ อย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
<p>สิทธิลูกค้า</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● การไม่เลือกปฏิบัติกับลูกค้า คือ การมีแนวทางการดูแลและปฏิบัติต่อลูกค้าทุกคนด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เคารพในความเสมอภาคของบุคคล ● การให้บริการและการรักษาข้อมูลของลูกค้า คือ การบริหารจัดการด้านการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างเป็นธรรม การทำความเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้าให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อนำข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำไปปรับปรุงให้การพัฒนาระบบการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงไม่ละเมิดและรักษาข้อมูลของลูกค้า
<p>สิทธิชุมชน</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● อาชีวอนามัยและความปลอดภัย คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ ในการระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบ ด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจาก การดำเนินงานของบริษัทฯ การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน ● การเข้าถึงน้ำและสุขาภิบาล คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องไม่ไปขัดขวางการเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน เช่น ไม่ไปปิดกั้นแหล่งน้ำ หรือ ดึงน้ำจากแหล่งน้ำชุมชนมาใช้จนก่อให้เกิดภาวะแล้ง ● การได้มาซึ่งที่ดิน คือ การประเมินผลกระทบก่อนการเข้าไปดำเนินงานของบริษัทฯ ว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเรื่องสิทธิมนุษยชน หรือ การละเมิดสิทธิที่ดินและที่ทำกินรुकกล้าที่ดินของชุมชนท้องถิ่นที่อาศัยอยู่ก่อนแล้วเป็นระยะเวลานาน

3.2 การประเมินและการจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ระดับความเสี่ยง	โอกาสเกิด (ความถี่) (Likelihood) (X)	ผลกระทบ (Impact) (Y)		
		ระดับ/ขนาดผลกระทบ (Level/Scale)	จำนวน/ขอบเขตผู้ได้รับผลกระทบ (Scope)	ความสามารถในการเยียวยา (Remendability)
(4) สูงมาก	(4) เคยเกิดขึ้นบ่อยครั้งมากในการทำงานที่ผ่านมา	เกิดข้อร้องเรียนหรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ตรวจสอบแล้วพบความผิดตามกฎหมาย ซึ่งต้องจัดทำมาตรการแก้ไขเยียวยาเพิ่มเติม หรือต้องได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระ เพื่อไกล่เกลี่ยปัญหาพร้อมกัน	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง >2 กลุ่ม	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่'สภาวะปกติ' ในระยะเวลา >3 ปี
(3) สูง	(3) เคยเกิดขึ้นหลายครั้งในการทำงานที่ผ่านมา	เกิดข้อร้องเรียนหรือการละเมิดสิทธิมนุษยชน แต่ยังไม่ถึงขั้นละเมิดกฎหมาย ซึ่งสามารถแก้ไขบรรเทาด้วยกลไกการจัดการข้อร้องเรียนได้	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง 2 กลุ่ม	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่'สภาวะปกติ' ได้ในระยะเวลา >1-3 ปี
(2) ปานกลาง	(2) เคยเกิดขึ้นบางครั้งในการทำงานที่ผ่านมา	เกิดข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งยังไม่สามารถแก้ไขในระดับพื้นที่ปฏิบัติการ	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง 1 กลุ่ม	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องให้กลับไปสู่'สภาวะปกติ' ได้ในระยะเวลา ≤1 ปี
(1) ต่ำ	(1) แทบไม่เกิดขึ้นเลยในการทำงานที่ผ่านมา	เกิดข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งสามารถแก้ไขในระดับพื้นที่ปฏิบัติการ	ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	ไม่มีผล

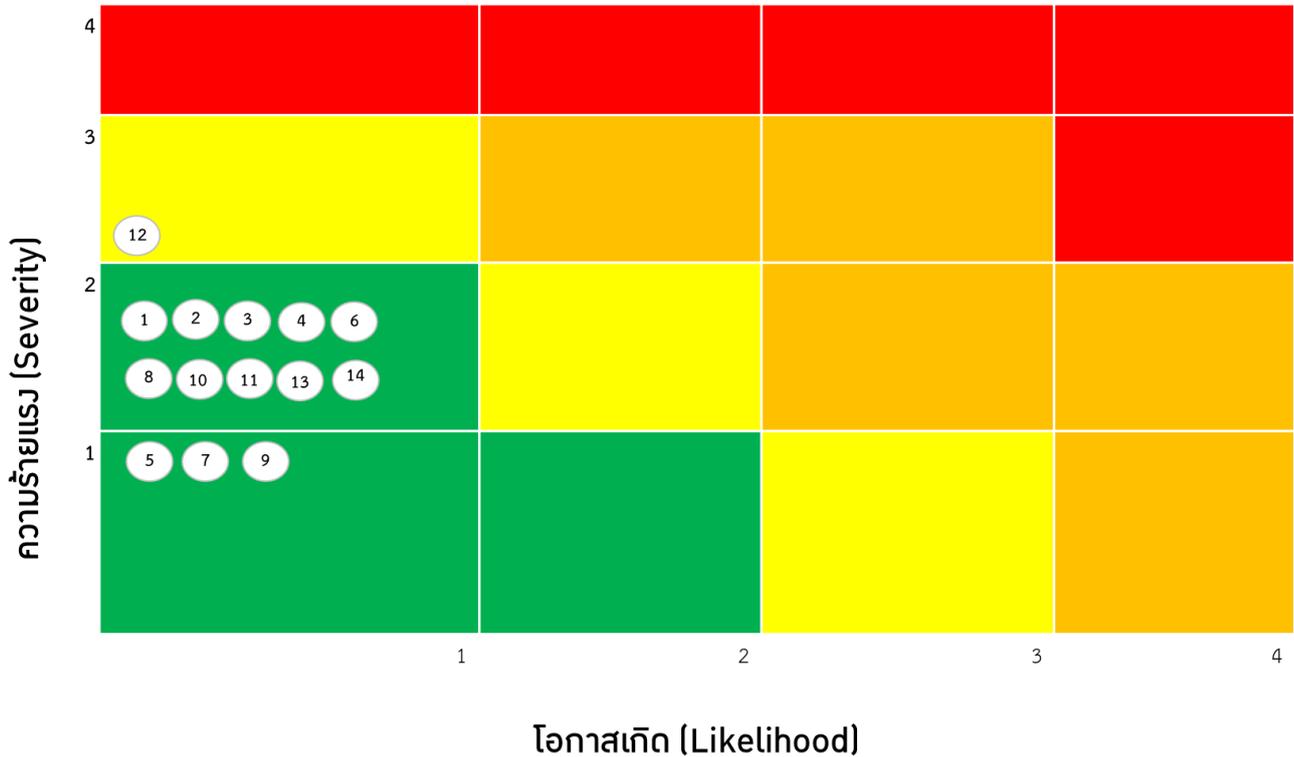
หมายเหตุ: เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงขององค์กร

ประจำปี 2566

3.3 ผลการประเมินความเสี่ยง

จากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัทฯ มีระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อยู่ในระดับต่ำ ถึง ปานกลาง โดยบริษัทฯ ได้จัดทำแนวทางควบคุมและฟื้นฟูประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ดังหัวข้อมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

แผนภูมิระดับความเสี่ยง (Risk Heat Map)



ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิพนักงาน	สิทธิคู่ค้า	สิทธิลูกค้า	สิทธิชุมชน
1. การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน	6. การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า	10. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	12. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	7. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	11. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	13. การเข้าถึงน้ำและสุขาภิบาล
3. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	8. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล		14. การได้มาซึ่งที่ดิน
4. เสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง	9. การตรวจสอบแรงงานและการจ้างแรงงานตามกฎหมาย		
5. การจ้างแรงงานตามกฎหมาย			

3.4 การจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้นำประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้ง 14 ประเด็น มาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและจัดทำมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

มาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิพนักงาน	
ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน	✓ ปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	✓ มีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อควบคุมมาตรการด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน
3. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	✓ ดำเนินการตามข้อกำหนด ISO 45001 และ ISO 14001 อย่างเคร่งครัด
4. เสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง	✓ จัดให้มีการตรวจสอบสภาพพนักงานตามปัจจัยเสี่ยงเป็นประจำทุกปี
5. การจ้างแรงงานตามกฎหมาย	✓ ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
	✓ มีการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและนำแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

สิทธิคู่ค้า	
ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า	✓ มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้า ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน
2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	✓ จัดให้มีการอบรมคู่ค้าก่อนเข้าพื้นที่โรงงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างปลอดภัยในพื้นที่โรงไฟฟ้า
3. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	✓ กำหนดเงื่อนไขการจ้างงานให้คู่ค้าดำเนินการตามข้อกำหนดหรือกฎระเบียบของโรงไฟฟ้า ได้แก่ การมีใบอนุญาตปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแนวทาง ISO 45001 ISO 14001 และ CoP อย่างเคร่งครัด
4. การตรวจสอบแรงงานและการจ้างแรงงานตามกฎหมาย	✓ จัดให้มีการตรวจประเมินตนเองโดยคู่ค้าด้านใบอนุญาตและสุขภาพในกรณีที่ต้องทำงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น การทำงานในที่อับอากาศ การทำงานบนที่สูง
	✓ ติดตามการดำเนินงานของคู่ค้าในด้านสิ่งแวดล้อมจากการตรวจประเมินคู่ค้าตามที่บริษัทฯ กำหนด หากคู่ค้าไม่สามารถปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ได้ จะพิจารณาเปลี่ยนแปลงบุคลากรของคู่ค้า หรือคู่ค้ารายใหม่

สิทธิลูกค้า	
ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 2. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ✓ มีการจัดรับเรื่องร้องเรียนในทุกช่องทางที่โปร่งใส เข้าถึงได้ง่าย รวมถึงมีการดำเนินงานตรวจสอบ แก้ไข และติดตามข้อร้องเรียน ✓ มีกระบวนการคัดกรองลูกค้าตามข้อกำหนดทางกฎหมาย ✓ สำนวความพึงพอใจของลูกค้า ✓ ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

สิทธิชุมชน	
ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 2. การเข้าถึงน้ำและสุขาภิบาล 3. การได้มาซึ่งที่ดิน	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ปฏิบัติตามเงื่อนไขใบอนุญาตประกอบกิจการไฟฟ้า และเงื่อนไขใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอย่างเคร่งครัด ✓ ปฏิบัติตาม CoP และให้มีการดำเนินการตรวจติดตาม และตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อเฝ้าระวังตามกฎหมาย ✓ ปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐาน ISO 45001 และ ISO 14001 อย่างเคร่งครัด ตลอดจนการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทอย่างต่อเนื่อง ✓ มีการศึกษาแหล่งน้ำก่อนเริ่มประกอบกิจการ โดยมีการออกแบบบ่อพักน้ำดิบให้เพียงพอในการใช้ในโรงไฟฟ้าตลอดทั้งปี ✓ มีการขออนุญาตใช้น้ำหรือสูบน้ำจากแหล่งน้ำสาธารณะอย่างถูกต้อง และดำเนินการตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด เรื่อง ช่วงเวลาและปริมาณการสูบ ✓ ประเมินประเด็นทางด้านกฎหมายก่อนการจัดซื้อที่ดิน และมีการทำประชาพิจารณ์ก่อนดำเนินงาน รวมถึงมีการชี้แจงขั้นตอนการดำเนินงานให้ชุมชนรับทราบ

4. ตรวจสอบและสื่อสารผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ดำเนินตรวจสอบ ติดตาม รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และ ประเมินผลตามความเหมาะสมของแต่ละแผนงาน รวมถึงการตรวจประเมินเพื่อให้มั่นใจประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ เปิดเผยผลการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของการบริหารจัดการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบที่ ผ่านกิจกรรมของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีผลการดำเนินงานในปี 2566 ดังนี้

- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้าน สิทธิมนุษยชน
- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ระบุว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน มีมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข
- ในปี 2566 ไม่มีกรณีหรือคดีที่ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงาน บังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการ เจริญต่ออรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆเกิดขึ้น

นอกจากนี้บริษัทฯ รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืนประจำปีหรือเว็บไซต์ ของบริษัทฯ และจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารที่สอดคล้องกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และช่องทางแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนใดๆ การถูกเลือกปฏิบัติจากผลกระทบของการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงให้มีการตรวจสอบผลกระทบ ตามกระบวนการแจ้งเบาะแสหรือกลไกอื่น ๆ เช่น การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และกลไกการเยียวยา โดยคำนึงถึงความชอบธรรม การเข้าถึงได้มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ ตามช่องทางที่ระบุด้านล่างนี้

ช่องทางการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน

- ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทตามเว็บไซต์ : www.bcpqgroup.com
- จุดหมายปิดผนึก : ส่งถึง ประธานกรรมการตรวจสอบ ตามที่อยู่ของสำนักงานใหญ่ ดังนี้
บริษัท บีซีพีจี จำกัด (มหาชน) เลขที่ 2098 อาคาร เอ็มทาวเวอร์ ชั้น 12 ถนนสุขุมวิท
แขวงพระโขนงใต้ เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260
- E-mail : auditcommittee@bcpggroup.com (หัวหน้าสำนักตรวจสอบภายใน)
ico@bcpggroup.com (คณะกรรมการตรวจสอบ)
cg@bcpggroup.com (ประธานกรรมการบริษัท ประธานกรรมการบรรษัทภิบาล และ เลขานุการบริษัท)
- โทรศัพท์ : หัวหน้าสำนักตรวจสอบภายใน ที่หมายเลข: +66 2 335 8906

5. เยียวยาผลกระทบกรณีละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำ เพื่อระบุสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจ รวมถึงมีมาตรการเยียวยาผลกระทบกรณีละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนผ่านกลไกในการรับเรื่องร้องเรียน เมื่อระบุได้ว่าบริษัทฯ ก่อให้เกิดหรือมีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน และดำเนินการหาทางป้องกันแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยหากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีมาตรการดังนี้

การแก้ไขและเยียวยา

หากพบกิจกรรมทางธุรกิจใดๆ ก่อให้เกิดหรือส่งผลกระทบต่อด้านลบหรือละเมิดสิทธิมนุษยชน จะดำเนินการแก้ไขหรือเยียวยาผ่านขั้นตอนการเจรจาที่เหมาะสม และมีการพิจารณารูปแบบให้มีมาตรการเยียวยาอย่างทันที (Access to remedy) เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพที่จะปรับปรุงผลของความเสียหายที่เกิดขึ้นให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมหรือดีขึ้น เช่น การแสดงความขอโทษ การชดเชยความเสียหาย การชดเชยในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เป็นต้น

การพักงานระหว่างสอบสวน

1. บริษัทฯ อาจสั่งพักงานพนักงานผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดในระหว่างการสอบสวนโดยมีคำสั่ง พักงานเป็นหนังสือระบุความผิด และกำหนดระยะเวลาพักงานไม่เกิน 7 วัน โดยจ่ายเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่พนักงานได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน และแจ้งให้พนักงาน ทราบก่อนการพักงาน
2. เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วพนักงานไม่มีความผิด บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้พนักงานเท่ากับค่าจ้าง ส่วนที่ถูกหักระหว่างพักงานพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี

การลงโทษทางวินัย

เพื่อแก้ไขปรับปรุงความประพฤติของพนักงาน บริษัทฯ จะพิจารณาลงโทษตามความหนักเบาของการกระทำผิดนั้นซึ่งอาจเป็นโทษอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ดังต่อไปนี้

1. การตักเตือนด้วยวาจา
2. การตักเตือนเป็นหนังสือ
3. การพักงาน
 - พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 3 วัน
 - พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 7 วัน
4. ปลดออกโดยไม่ได้รับค่าชดเชยหรือได้รับแล้วแต่กรณี
5. ไล่ออกโดยไม่ได้รับค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์อื่นๆ