

**Thaioil Group Human Rights Impact Assessment and
Management Procedure**

**(แนวปฏิบัติการประเมินและจัดการผลกระทบ
ด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์)**

FOR

THAI OIL PUBLIC COMPANY LIMITED

AU UDOM, SRIRACHA, CHOLBURI

THAILAND

THIS DOCUMENT IS ISSUED UNDER THE AUTHORITY OF

.....

(CHIRAPORN KAMON-IN)

MANAGER - INDUSTRIAL/EMPLOYEE RELATIONS

Code No.	PMER-PR-11
Issue Date	16TH July 2020
Issue No.	01
Page No.	1 of 18
Manual Copy No.	Original
Authorized Holder	PMER
Signature of Holder	

บันทึกประวัติการแก้ไข (Amendment Records)

Title: แนวปฏิบัติการประเมินและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์
Thaioil Group Human Rights Impact Assessment and Management
Procedure

Issue No./ Revision No.	Date	ส่วนที่แก้ไข	เหตุผลที่แก้ไข
01/00	16/07/2020	ทั้งฉบับ	เนื่องจากการอนุมัติใช้ใหม่

**ชื่อแนวปฏิบัติ : การประเมินและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่ม
ไทยออยล์
(Thaioil Group Human Rights Impact Assessment and
Management Procedure)**

1. นิยาม

พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) และ
พนักงาน บริษัท ไทยออยล์ เอ็นเนอร์ยี เซอร์วิส จำกัด

2. วัตถุประสงค์

- เพื่อกำหนดวิธีการในการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มไทยออยล์
- เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการของกลุ่มไทยออยล์ ในการประยุกต์ใช้ขั้นตอนการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. ขอบเขต

- ครอบคลุมการดำเนินงานและกิจกรรมทั้งหมดของกลุ่มไทยออยล์ ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตลอดระยะเวลาของการดำเนินงาน ตั้งแต่ การรวบรวม การซื้อกิจการ การก่อสร้าง จนถึงการยกเลิกกิจการ
- ครอบคลุมวิธีการภายในของกลุ่มไทยออยล์ ในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มไทยออยล์เฉพาะที่บริษัทไทยออยล์ฯ เป็นเจ้าของหรือได้รับสิทธิในการเข้าไปบริหารจัดการการดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินงานต้องสอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่น กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง รวมถึง กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติตามที่บริษัทกำหนด
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์ทุกภูมิภาคทั่วโลก

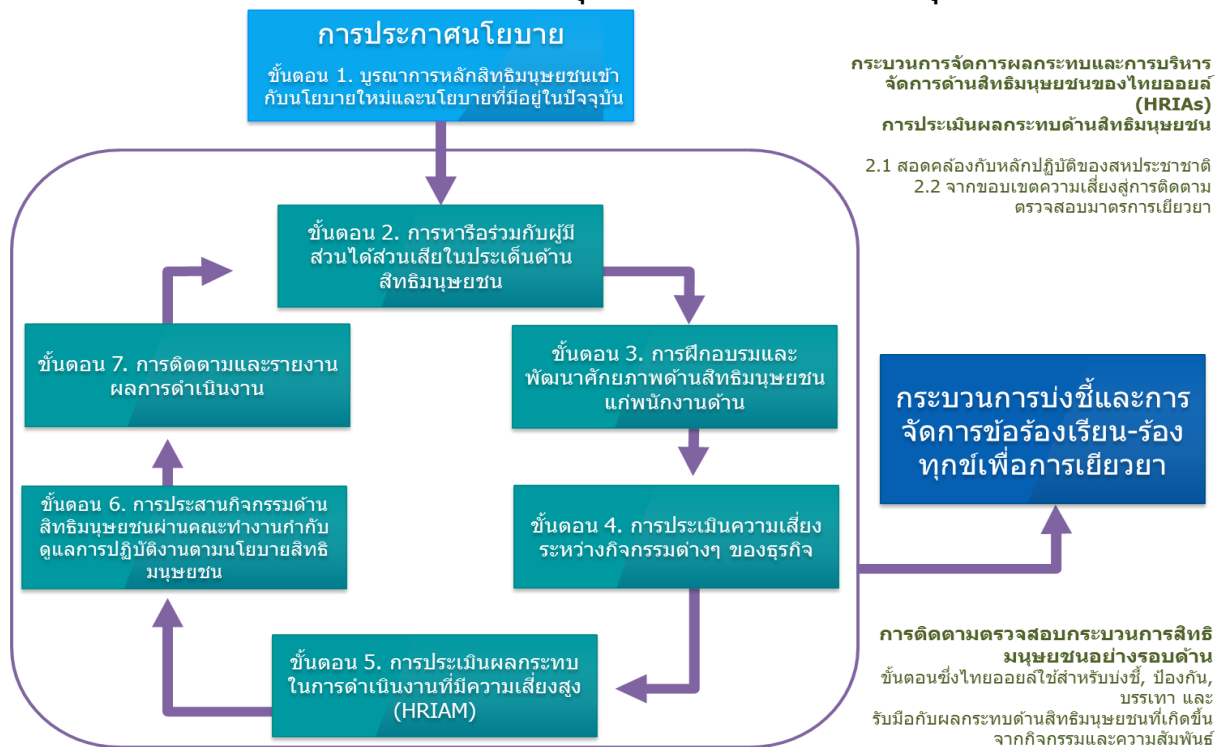
กลุ่มไทยออยล์ดำเนินธุรกิจในตลาดโลกที่ซับซ้อน ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในแนวปฏิบัติฉบับนี้อาจไม่ครอบคลุมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนทั้งหมดที่อาจเกิดขึ้น แต่กลุ่มไทยออยล์มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ดังนั้นในสถานการณ์ที่การปฏิบัติหรือประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นขัดแย้งกับแนวปฏิบัตินี้หรือมาตรฐานสากล กลุ่มไทยออยล์จะสนับสนุนการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการแก้ไขสถานการณ์ความไม่สอดคล้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน

4. รายละเอียดวิธีปฏิบัติ

4.1 กรอบแนวคิดและหลักการประเมินรวมถึงการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์

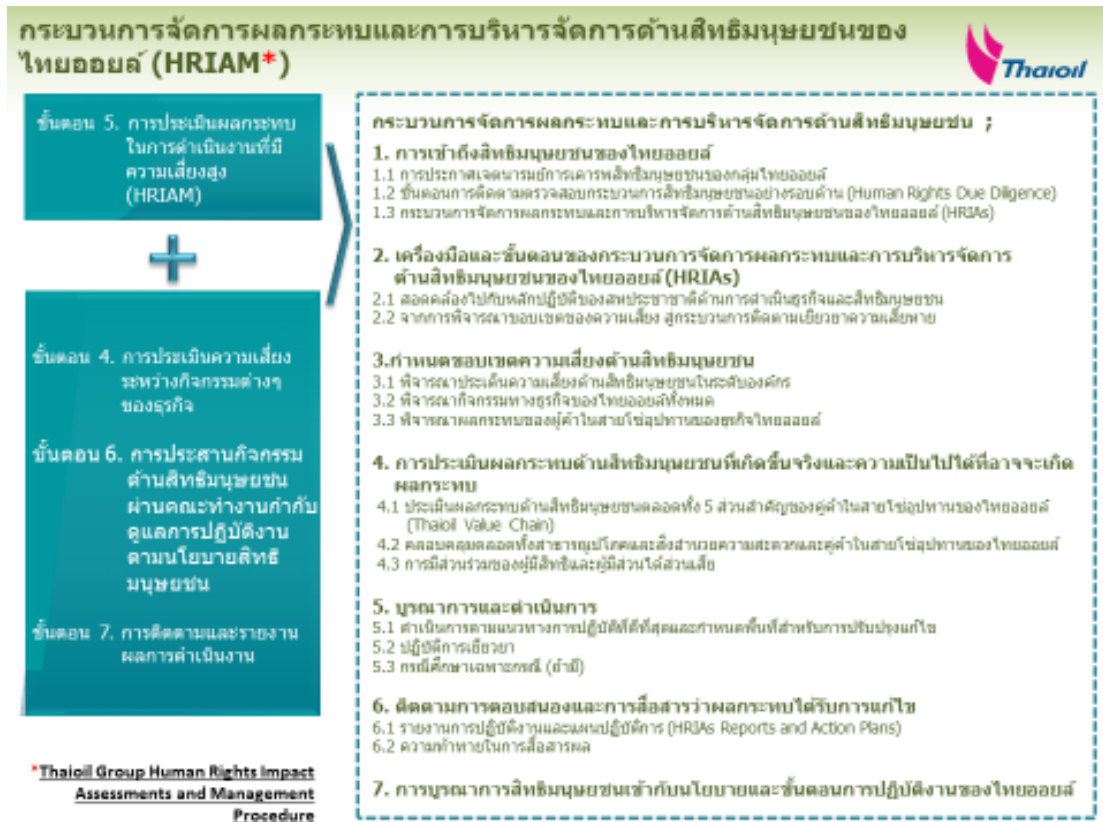
- กำหนดวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินความเสี่ยง การกำหนดแนวทางการควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบจากความเสี่ยด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึง การติดตาม ตรวจสอบ และรายงาน ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน
- กำหนดโครงสร้างในการกำกับดูแล บทบาทและความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์
- กำหนดกระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการทวนสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน เช่น กระบวนการประเมินและชี้บ่งประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน กระบวนการในการปฏิบัติที่สอดคล้องตามแนวทางที่กำหนด รวมถึงกระบวนการในการติดตามประสิทธิภาพ และการรายงานผลการดำเนินงาน
- สอดรับกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประเมินและจัดการสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์ เช่น การให้คำมั่นสัญญา หรือข้อกำหนดของกฎหมาย

การติดตามตรวจสอบกระบวนการสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของกลุ่มไทยออยล์



ภาพที่ 1 การติดตามตรวจสอบกระบวนการสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของกลุ่มไทยออยล์

กระบวนการประเมินและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์



ภาพที่ 2 กระบวนการประเมินและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์ (HRIAM)

4.2 การบริหารจัดการสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร และการให้คำมั่นสัญญาโดยสมัครใจ

เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพที่บุคคลพึงมี (บุคคลในที่นี้ครอบคลุมถึงสังคม ชุมชน ตลอดจนผู้ค้าในสายโซ่อุปทานของธุรกิจกลุ่มไทยออยล์) อีกทั้งสิทธิของบุคคลเหล่านั้นยังครอบคลุมถึงสิทธิในทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ทรัพยากรน้ำ ที่ดิน ป่าไม้และผลิตภัณฑ์จากป่า แหล่งประมง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่ไร้มลภาวะ เป็นต้น กลุ่มไทยออยล์ประกอบธุรกิจอยู่บนพื้นฐานความเคารพในสิทธิของพนักงาน คู่ค้า ผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนสิทธิแต่กำเนิด และสิทธิที่เท่าเทียมกัน อันจะเพิกถอนมิได้ของแต่ละบุคคล โดยยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้รวมถึงข้อตกลงประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights: UNUDHR) และ United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights (Ruggie Framework)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวกลุ่มไทยออยล์จึงดำเนินการรวบรวมและประกาศนโยบายด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน สำหรับคู่ค้าตามเอกสารแนบ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 พฤษภาคม 2559

กลุ่มไทยออยล์ดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนโดยสมัครใจผ่านกิจกรรมและการดำเนินงาน อีกทั้งยังเข้าร่วมเป็นภาคีของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ ทั้งนี้หลายบริษัทในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซต่างตระหนักในประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากธรรมชาติของธุรกิจนี้มีความเสี่ยงสูงต่อการละเมิดสิทธิของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจขององค์กร IPIECA จึงได้พัฒนาแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซขึ้น เช่น สิทธิมนุษยชนและจริยธรรมในอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ กระบวนการสอบทานธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ชนพื้นเมืองและอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีโครงการความโปร่งใสในอุตสาหกรรมสกัดทรัพยากรธรรมชาติ (The Extractive Industries Transparency Initiative: EITI) สำหรับบริษัทน้ำมันและก๊าซรวมถึงเหมืองแร่โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับโลกที่ส่งเสริมการแสดงความโปร่งใส มุ่งเน้นการปรับปรุงการปกครองประเทศที่มีทรัพยากรอย่างมั่งคั่ง ลดการฉ้อราษฎร์บังหลวง และเพิ่มความโปร่งใส โดยสนับสนุนให้มีการเปิดเผยที่อภิปรายสาธารณะเกี่ยวกับวิธีการใช้รายได้จากน้ำมัน ก๊าซ และเหมืองแร่ ส่วนประกอบหลัก 3 ประการของโครงการความโปร่งใสในอุตสาหกรรมสกัดทรัพยากรธรรมชาติ ประกอบด้วย

- การเปิดเผยค่าใช้จ่ายที่บริษัทจ่ายให้กับรัฐบาล
- การเปิดเผยโดยรัฐบาลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่รัฐบาลได้รับ
- การตรวจสอบอิสระเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นและได้รับ (ตัวอย่างเช่น ภาษี และ ค่าสิทธิ) ทั้งนี้กลุ่มไทยออยล์ แสดงความมุ่งมั่นที่จะเปิดเผยข้อมูลผลประกอบการทางการเงินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครบถ้วนและเหมาะสม

มาตรฐาน ISO 26000 ได้ให้แนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมที่รวมถึงมุมมองด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมกับสังคม และมาตรการการดำเนินงานที่ยุติธรรม

แนวทางการรายงานความยั่งยืนที่พัฒนาโดยองค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล หรือ Global Reporting Initiative (GRI)'s Sustainability Reporting Guidelines ได้คำนึงถึงมุมมองด้านผลประโยชน์ประกอบการ และวิธีการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน เพื่อที่องค์กรจะเปิดเผยข้อมูลที่มีนัยสำคัญผ่านการจัดทำรายงานความยั่งยืน

รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์ และกรอบการบริหารความยั่งยืนกลุ่มไทยออยล์ สรุปไว้ในภาคผนวก ก

4.3 การยึดมั่นและสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และการสนับสนุนของภาครัฐ

นอกเหนือจากมาตรฐานและแนวทางภายในของกลุ่มไทยออยล์แล้ว กฎหมาย ธรรมเนียมปฏิบัติของท้องถิ่น และข้อบังคับของประเทศที่กลุ่มไทยออยล์เข้าไปดำเนินธุรกิจถือเป็นความจำเป็นพื้นฐานที่กลุ่มไทยออยล์จะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยทำการทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของการดำเนินธุรกิจ และกิจกรรมในแต่ละประเทศ เพื่อทำความเข้าใจกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในแต่ละประเทศที่กลุ่มไทยออยล์เข้าไปดำเนินงาน

กลุ่มไทยออยล์เคารพและยึดถือแนวทางปฏิบัติทางพฤติกรรมของนานาชาติในการดำเนินงานและสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิผลของการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนผ่านการกำกับดูแลตามแนวทางการกำกับดูแลบริษัทในกลุ่มไทยออยล์ (TOP Way of Conduct) เพื่อป้องกันการสมรู้ร่วมคิดต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กลุ่มไทยออยล์จะเข้าร่วมทบทวนและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายที่นำเสนอ กฎเกณฑ์ ประเด็น หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีจริยธรรมและสร้างสรรค์ตามความจำเป็นและเหมาะสม

4.4 การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

4.4.1. ความมุ่งมั่นต่อการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

กลุ่มไทยออยล์มีนโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืนเพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการความยั่งยืนในกลุ่มไทยออยล์ให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับนโยบาย มาตรฐาน และแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการความยั่งยืนระดับสากลที่กลุ่มไทยออยล์ยึดถือปฏิบัติ เช่น กรอบการรายงานสากล (Global Reporting Initiative; GRI), ดัชนีความยั่งยืนดาวโจนส์ (Dow Jones Sustainability Indices ; DJSI), คณะกรรมการนักธุรกิจเพื่อสิ่งแวดล้อมโลก (The World Business Council for Sustainable Development: WBCSD), ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติและมาตรฐานนานาชาติ (The United Nations Global Compact), International Organization for Standardization : ISO 26000 และ CSR DIW โดยแต่ละหน่วยธุรกิจและบริษัทในกลุ่มไทยออยล์ต้องดำเนินการตามนโยบายและกรอบการบริหารจัดการความยั่งยืน กลุ่มไทยออยล์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในสิบขององค์ประกอบหลักของกรอบการบริหารจัดการความยั่งยืนกลุ่มไทยออยล์เพื่อให้ความสำคัญกับการปกป้องสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมถึงบุคคลผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มคนที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เช่น ผู้หญิง คนพิการ หรือชนพื้นเมือง ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น สิทธิแรงงาน สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมา การปกป้องสิ่งแวดล้อม การสร้างผลกระทบทางบวกที่ยั่งยืนในชุมชน และการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกพื้นที่ที่กลุ่มไทยออยล์เข้าไปดำเนินงาน

แม้ว่าการปกป้องสิทธิมนุษยชนจะเป็นบทบาทที่สำคัญของภาครัฐ แต่กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่า บริษัทในกลุ่มไทยออยล์ต่างมีบทบาทสำคัญในการเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนที่อยู่ภายใต้ขอบเขตผลกระทบจากการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์ ซึ่งการกระทำดังกล่าวถือเป็นการสร้างโอกาสในการสนับสนุน การกำกับดูแลความโปร่งใส การเคารพกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ที่กลุ่มไทยออยล์ดำเนินงาน นอกจากนี้ พนักงานทุกคนควรมีความตระหนักในการปฏิบัติให้สอดคล้องตามแนวทางที่กำหนดในแนวปฏิบัติฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจในประสิทธิผลของการดำเนินการที่ครอบคลุมทุกกิจกรรมของกลุ่มไทยออยล์

นอกจากองค์ประกอบที่ 2 สิทธิมนุษยชน แล้ว องค์ประกอบที่ 3 บุคลากรองค์กร ยังเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบของกรอบการบริหารจัดการความยั่งยืนกลุ่มไทยออยล์ที่ต้องผลานการจัดการในหลายมิติที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในระยะยาว หลักสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องเข้าใจและเคารพสิทธิแรงงาน กล่าวคือ สิทธิตามกฎหมายและสิทธิอันพึงมีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในขอบข่ายการทำงานที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานและการจ้างงาน จึงมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง เช่น สิทธิในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือการเจรจาต่อรองเพื่อป้องกันการเอารัดเอาเปรียบต่อลูกจ้าง หรือสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เช่น การได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน ระยะเวลาการทำงาน ค่าแรงขั้นต่ำ การป้องกันการบังคับใช้แรงงาน การเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ตลอดจนสวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น ทั้งนี้รายละเอียดเพิ่มระบุอยู่ในกรอบการบริหารจัดการความยั่งยืนของกลุ่มไทยออยล์

กลุ่มไทยออยล์ แสดงความมุ่งมั่นในเรื่องการบริหารจัดการความยั่งยืน โดยการประกาศนโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืนและกรอบการบริหารจัดการความยั่งยืน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์ ตามองค์ประกอบที่ 2 (สิทธิมนุษยชน) และองค์ประกอบที่ 3 (บุคลากรองค์กร)

4.4.2. โครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

- **ระดับบริษัท (Corporate Level)** ประกอบด้วย
 - สำนักงานใหญ่ (Thaioil Head Office) มีหน้าที่หลักในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์ และการบริหารจัดการร่วมกันของกลุ่มไทยออยล์ โดยอาศัยกรอบการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์ผ่าน “คณะทำงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชน” ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์ (Human Right Policy) เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และให้มั่นใจว่าบริษัทในกลุ่มไทยออยล์มีการดำเนินธุรกิจตามนโยบาย เช่น นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน, นโยบายธุรกิจและสิทธิมนุษยชน สำหรับลูกค้า, และหลักปฏิบัติสำหรับลูกค้าด้านนโยบายธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เป็นต้น
 2. ส่งเสริมให้หน่วยงานที่รับผิดชอบนำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์ไปปฏิบัติ โดยพิจารณาทบทวนความถูกต้องและเหมาะสมของผลการศึกษา การวิเคราะห์ และตีความ ตามหลักสิทธิมนุษยชน กฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อกำหนด ข้อบังคับและคำสั่งของหน่วยงานราชการ ที่ประกาศใช้หรือปรับปรุงใหม่ เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบนำไปปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งติดตามความคืบหน้าการดำเนินงานให้สอดคล้องตามหลักสิทธิมนุษยชน
 3. ประเมินแนวโน้มผลกระทบ ความเสี่ยง รวมถึงการจัดทำแผนการลดผลกระทบ หรือการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในด้านองค์กร กฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อกำหนด ข้อบังคับ และคำสั่งของหน่วยงานราชการ รวมถึงการจัดทำมาตรการหรือแผนงานเพื่อลดผลกระทบหรือลดความเสี่ยงดังกล่าว
 4. อนุมัติแผนงานส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์ รวมทั้งแผนการตรวจประเมินความสอดคล้องในการปฏิบัติ และการให้ข้อสังเกตเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งกลุ่มไทยออยล์
 5. ให้ความเห็นและคำแนะนำในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน หรือประเด็นข้อขัดแย้ง หรือที่ไม่สอดคล้อง รวมทั้งประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการแก้ไข หรือกำหนดแนวทางการป้องกันที่เหมาะสม
 6. รายงานการกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์ต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงด้านการกำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กร (Committee B) อย่างสม่ำเสมอ
- กลุ่มธุรกิจ (Business Group) มีบทบาทในการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย ติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยธุรกิจอย่างใกล้ชิดเพื่อความสำเร็จและสร้างความร่วมมือระหว่างกันในการดำเนินงาน

- **ระดับปฏิบัติการ (Operational Level)** ในกลุ่มไทยออยล์ รวมถึงผู้บังคับบัญชา หน่วยธุรกิจ หน่วยปฏิบัติการ และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่หลักในการกำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติการให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัท รวมทั้งบูรณาการแนวทางของกลุ่มไทยออยล์ให้เข้ากับการดำเนินงานในระดับปฏิบัติการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

4.5 กระบวนการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

กลุ่มไทยออยล์แสดงความรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการบริหารจัดการภายใน และการบริหารจัดการสายโซ่อุปทาน โดยการบ่งชี้ประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน และกำหนดมาตรการในการควบคุมและติดตามกระบวนการดำเนินการในปัจจุบัน เพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีทางธุรกิจ และสร้างความเข้าใจในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ อีกทั้งเพื่อช่วยในการบริหารจัดการประเด็นและผลกระทบเหล่านี้โดยบูรณาการเข้ากับแผนการดำเนินงานและการบริหารจัดการของกลุ่มไทยออยล์อย่างถูกต้องและเหมาะสม

4.5.1 การนำระบบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

ระบบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนได้ประยุกต์ใช้กระบวนการตรวจสอบ และวิเคราะห์สถานะด้านสิทธิมนุษยชนของ IPIECA (IPIECA Human Rights Due Diligence Process) โดยกำหนดให้มีการสื่อสารกระบวนการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์อย่างสม่ำเสมอกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งการกำกับดูแลการนำระบบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคณะทำงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชน

4.5.2 ขั้นตอนการติดตามตรวจสอบกระบวนการสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของกลุ่มไทยออยล์

กลุ่มไทยออยล์เคารพและสนับสนุนในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนโดยกำหนดกระบวนการติดตามตรวจสอบกระบวนการสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ทั้งหมด 7 ขั้นตอน เพื่อกำหนด ป้องกัน บรรเทา และตรวจสอบทุกผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น โดยถือเป็นแนวทางเพื่อสร้างค่านับสัญญาณด้านสิทธิมนุษยชนสู่ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ที่มุ่งสำรวจเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ การดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์หรือบริการตลอดห่วงโซ่คุณค่า รายละเอียดมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การบูรณาการหลักสิทธิมนุษยชนเข้ากับนโยบายใหม่และนโยบายที่มีอยู่ในปัจจุบัน

บริษัทในกลุ่มไทยออยล์ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ตามที่ได้ให้คำมั่นสัญญาโดยสมัครใจไว้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก บริษัทฯ จึงกำหนดกรอบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการสื่อสารและสนับสนุนให้เกิดการนำระบบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติ ทั้งนี้การกำหนดวิสัยทัศน์และการดำเนินงานตามระบบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นไปอย่างราบรื่น รวมถึงปกป้องมูลค่าของโครงการขนาดใหญ่ โดยการปรับปรุงธุรกิจอย่างต่อเนื่องอันจะนำไปสู่การสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนของกลุ่มไทยออยล์

วิธีการระบุความรับผิดชอบและโครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน แบ่งตามสายโซ่อุปทานของไทยออยล์ ดังภาพที่ 3 ทั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากแต่ละบริษัทในกลุ่มไทยออยล์มีหน้าที่ปฏิบัติตามแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนจากคณะทำงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชน ซึ่งต้องนำเสนอข้อมูลให้คณะกรรมการดำเนินการกำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กร (Committee B) พิจารณา ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก รวมถึงเพื่อให้มั่นใจว่าข้อกำหนดและกฎระเบียบของบริษัทมีการปรับปรุงให้สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

พนักงานและพนักงานผู้รับเหมา	ความปลอดภัย, ความมั่นคง และสิ่งแวดล้อม	สังคม และชุมชน	คู่ค้าและพนักงานของคู่ค้า	ลูกค้าและผู้บริโภค
PM	QM & CA	CA	PC	CM & TR
สิทธิแรงงาน สภาพการทำงาน, เสรีภาพในการสมาคมและการเกณฑ์แรงงาน, แรงงานเด็ก, สภาพการทำงานฯ, การเลือกปฏิบัติ	ความมั่นคงปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการความมั่นคง ปลอดภัย, การฝึกอบรมฯ, ความมั่นคงด้านน้ำ, ผลกระทบของมลพิษ, การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย, การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ	สิทธิชุมชน มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต, สุขภาพ ความปลอดภัย และการมีส่วนร่วมของชุมชน, มรดกทางวัฒนธรรม, ชนกลุ่มน้อยหรือชนพื้นเมือง, การโยกย้ายถิ่นฐาน	การมีส่วนร่วมและจรรยาบรรณของคู่ค้า 14 (+17) หัวข้อจากนโยบายด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เช่น การปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนในด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มหรือการรวมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรอง, การบังคับใช้แรงงาน เป็นต้น	สิทธิผู้บริโภค สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค, ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล, การเข้าถึงพลังงาน
การบริหารจัดการด้านความเสี่ยงขององค์กร CR				

ภาพที่ 3. สายโซ่อุปทานของไทยออยล์ (Thaioil Value Chain)

ขั้นตอนที่ 2 การหารือร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

วัตถุประสงค์หลักในขั้นตอนนี้ คือการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อกลุ่มไทยออยล์ในระดับบริษัท (Corporate Level) และระดับปฏิบัติการ (Operational Level)

- **ระดับบริษัท :** คณะทำงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชน มีหน้าที่หลักในการรวบรวมรายงานความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์ (Human Rights Risk Register) เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และได้รับการบริหารจัดการทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยต้องประเมินความเสี่ยงในภาพรวม และระบุมาตรการการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมทั้งทบทวนรายงานความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอที่อาจเกิดขึ้นได้จากการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในกลุ่มธุรกิจใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงในระดับหน่วยงาน/โครงการ รวมทั้งกรณีที่เกิดขึ้นประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Incident) ทั้งนี้ ในกรณีที่มีความเสี่ยง (ภายหลังมีมาตรการควบคุม) อยู่ในระดับปานกลางหรือระดับสูง หน่วยงานที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานบริหารจัดการความยั่งยืนของแต่ละบริษัท มีหน้าที่แจ้งให้คณะทำงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชน หรือคณะกรรมการด้านการกำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กร (Committee B) ทราบและพิจารณามาตรการที่จำเป็นเพิ่มเติมต่อไป
- **ระดับหน่วยงาน/โครงการ :** มี 2 กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน คือ การได้มาซึ่งทรัพย์สินและการควบรวมกิจการ (Mergers and Acquisitions: M&A) และ การพัฒนาหน่วยธุรกิจใหม่รวมทั้งการพัฒนาเพิ่มเติมโครงการที่มีอยู่เดิม

○ การได้มาซึ่งทรัพย์สินและการควบรวมกิจการ (M&A)

การดำเนินธุรกิจในประเทศ ภูมิภาค หรือพื้นที่ใหม่ หรือการเข้าร่วมธุรกิจใหม่ ควรมีการตรวจสอบและวิเคราะห์สถานะด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้รายการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Checklist) รายละเอียดเพิ่มเติมดูในภาคผนวก ค เพื่อวิเคราะห์ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงของพันธมิตร ประเทศ หรือพื้นที่ของหน่วยงาน/โครงการ

ทั้งนี้ กลุ่มงานพัฒนากลยุทธ์และธุรกิจของบริษัทควรรวบรวมประเด็นที่พบ (Findings) จากรายการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะด้านสิทธิมนุษยชน นำไปเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาตัดสินใจร่วมธุรกิจกับพันธมิตรหรือขยายธุรกิจ รวมทั้งต้องพิจารณารายชื่อประเทศที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนมาใช้ในการอ้างอิงประกอบการพิจารณาตัดสินใจด้วย ตัวอย่าง เช่น รายงานภาพรวมของโลกประจำปีเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน – Human Rights Watch) โดยกลุ่มงานพัฒนากลยุทธ์และธุรกิจของบริษัทมีหน้าที่นำเสนอข้อมูลให้คณะกรรมการบริษัทฯ (AMM) พิจารณา

ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัทฯ (AMM) อนุมัติการลงทุนในการควบรวมกิจการ/ สินทรัพย์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องทำการประเมินผลกระทบและจัดการด้านสิทธิมนุษยชน โดยให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาโครงการ แต่หากคณะกรรมการบริษัทฯ (AMM) ไม่อนุมัติให้ลงทุน กระบวนการควบรวมกิจการ/สินทรัพย์ดังกล่าวจะถูกพิจารณาตัดออกจากกระบวนการประเมินผลกระทบและจัดการด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์

○ การพัฒนาหน่วยธุรกิจใหม่ หรือการพัฒนาเพิ่มเติมโครงการที่มีอยู่เดิม

กระบวนการประเมินผลกระทบและจัดการด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์ถูกนำมาใช้เพื่อทำให้หน่วยธุรกิจใหม่ สามารถบ่งชี้และบริหารจัดการรวมถึงตรวจสอบผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบได้ ทั้งนี้ HRIAM จะดำเนินการในกรณีที่มีความแตกต่างของกิจกรรมการผลิตและหน่วยธุรกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน รายละเอียดเพิ่มเติมดูในภาคผนวก ง

เมื่อพิจารณาระบบการจัดการของกลุ่มไทยออยล์ เช่น SM Framework, SSHEMS, CDCR Manual ในการบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ การทำความเข้าใจ และการวางแผนที่ตอบสนองกับเหตุการณ์ (Event) สถานการณ์ (Circumstances) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณามาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบต่อประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

กระบวนการนี้ได้พัฒนาตามมาตรฐานสากลและแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการบริหารจัดการของหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น แนวทางของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Finance Corporation: IFC) กระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของสมาคมรักษ์สิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมปิโตรเลียมนานาชาติ (International Petroleum Industry Environment Conservation Association)

ความเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน สำหรับการพัฒนาหน่วยธุรกิจใหม่ หรือการพัฒนาเพิ่มเติมโครงการที่มีอยู่เดิม จะถูกรายงานให้คณะทำงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชน หรือคณะกรรมการด้านการกำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กร (Committee B) พิจารณา และปรับปรุงรายการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในภาพรวม (Human Rights Risk Register) ซึ่งรายละเอียดระบุไว้ในการประเมินและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์ (HRIAM)

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงาน

การสื่อสารและให้ความรู้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มไทยออยล์มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในการผลักดันให้กระบวนการประเมินและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIAM) ประสบความสำเร็จ

การแบ่งปันความรู้เป็นกระบวนการที่กำหนดให้มีขึ้นเมื่อการบริหารจัดการความเสี่ยงดำเนินการอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ รวมทั้งประเด็นที่พบ (Findings) มีการวิเคราะห์อย่างเหมาะสม และการปรับปรุงพัฒนาได้นำเสนอและรายงานอย่างสม่ำเสมอร่วมกันระหว่างหน่วยงานด้านความยั่งยืน วัตถุประสงค์ของกิจกรรมการแบ่งปันความรู้ คือ เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ และเพื่อให้การประสานงานของการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเข้ากับกระบวนการทางธุรกิจที่ดำเนินการอยู่

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเสี่ยงระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ของธุรกิจ

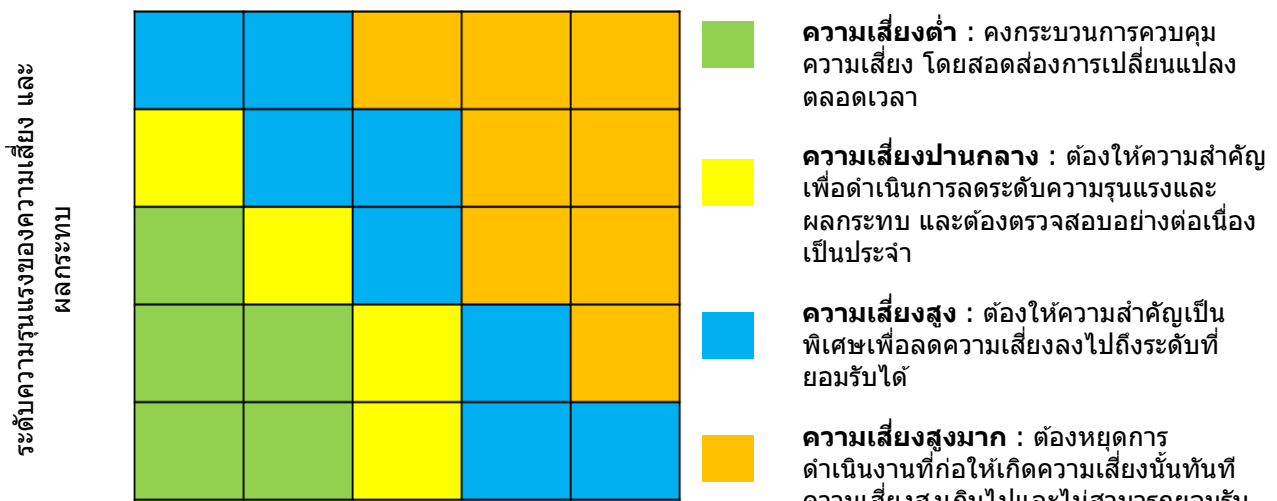
เมื่อมีการระบุประเด็นและผลกระทบที่สำคัญรวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญแล้ว ประเด็นที่พบ (Findings) จะถูกบริหารจัดการโดยกำหนดมาตรการลดหรือควบคุมความเสี่ยง และกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสม (ในระดับบริษัท) ดังแสดงในข้อ 5 รวมทั้งจะได้รับการบริหารจัดการโดยใช้มาตรการป้องกันและควบคุมผลกระทบที่ได้จากการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนหรือ HRIAM (ในระดับปฏิบัติการ) ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในการปรับปรุงแก้ไขประเด็นและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลกระทบในการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงสูง

ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจะดำเนินการโดยใช้ตารางการประเมินด้านล่างนี้ เพื่อพิจารณาความสำคัญของสิทธิมนุษยชน โดยแกนนอน (X) คือการประเมินความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะเกิด และแกนตั้ง (Y) คือ ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงและผลกระทบ

ตารางประเมินความเสี่ยงนี้ ได้คำนึงถึงกลุ่มผู้เปราะบางด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์ โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้เสียและห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจทั้งหมด รวมตลอดถึงพนักงานของกลุ่มไทยออยล์, พนักงานผู้รับเหมา, พนักงานผู้รับเหมาช่วง, ชุมชน, คู่ค้า, ลูกค้า, สตรีและเด็ก, ชุมชนท้องถิ่น, แรงงานต่างด้าว, ผู้พิการ, ผู้สูงอายุ, และ ผู้ป่วยและบุคคลข้ามเพศ เป็นต้น



หมายเหตุ : ระดับความเสี่ยงคงเหลือ "สูงมาก" ■ และ "สูง" ■ ถือเป็นความเสี่ยงที่มีความสำคัญ ซึ่งไทยออยล์ต้องเข้าใจถึงประสิทธิภาพของการควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน

หลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงของกลุ่มไทยออยล์ มีรายละเอียดดังนี้

การจัดระดับความรุนแรงของเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อด้านต่างๆ ของกลุ่มไทยออยล์ (Severity)

ระดับความรุนแรง	ระดับของผลกระทบ (Scale)	จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope)	ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remediability)
สูงมาก (5)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอย่างรุนแรง และเป็นอันตรายต่อชีวิต ถึงขั้นพิการหรือเสียชีวิต	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกคนในกลุ่ม (เช่น คนในชุมชนทั้งหมด พนักงานทั้งหมด ผู้ค้าทั้งหมด) ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ไม่สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ
สูง (4)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัย ถึงขั้นหยุดงานมากกว่า 3 วัน	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องแทบทุกคนในกลุ่ม (เช่น คนในชุมชนทั้งหมด พนักงานทั้งหมด ผู้ค้าทั้งหมด) ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ใช้เวลานานในการเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ มากกว่า 5 ปี
ปานกลาง (3)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัย ถึงขั้นหยุดงาน 1-3 วัน	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องบางคนในกลุ่ม	ใช้ระยะเวลา 3-5 ปี ในการเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ
ต่ำ (2)	ทำให้เกิดการบาดเจ็บเล็กน้อย หรือส่งผลกระทบต่อสุขภาพ โดยต้องมีการรักษาโดยแพทย์ (ไม่ได้รับบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน)	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องน้อยคนในกลุ่ม	ใช้ระยะเวลา 1-3 ปี ในการเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ
ต่ำมาก (1)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และความปลอดภัยเพียงเล็กน้อย (การปฐมพยาบาลเบื้องต้น) หรือไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ	ไม่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มใดเลย	ใช้ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี ในการเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ

หลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงของไทยออยล์ :

ตารางการประเมินความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood)

โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง	ความน่าจะเป็น	ความถี่	รายละเอียด
Almost Certain (5)	>80%	อาจเกิดขึ้นบ่อยครั้งในปี	มีโอกาสเกิดขึ้นได้บ่อยครั้ง (ทุพพลภาพหรือเสียชีวิตมากกว่า 3 คน)
Likely (4)	>60% - <80%	มีโอกาสจะเกิดขึ้นภายใน 1-2 ปีนี้	อาจจะเกิดขึ้น / มีโอกาสเกิดขึ้นอีก (ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต 1-3 คน)
Possible (3)	>40% - <60%	มีโอกาสจะเกิดขึ้นภายใน 5 ปีจากนี้	อาจเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นอีกเป็นครั้งคราว (มีการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่รุนแรงต้องพักรักษาตัวระยะยาว)
Unlikely (2)	>20% - <40%	มีโอกาสจะเกิดขึ้นภายใน 5-10 ปีจากนี้	อย่าคาดหวังว่ามันจะเกิดขึ้น / เกิดขึ้นอีกครั้ง แต่ก็เป็นไปได้ที่จะไม่เกิด (มีการบาดเจ็บที่ต้องได้รับการรักษาทางการแพทย์ (MTC) หรือ เจ็บป่วยต้องพักรักษาตัว 2-3 วัน (LTI, LWC))
Rare (1)	<20%	มีโอกาสจะเกิดขึ้นภายใน 10 ปีจากนี้	อาจจะไม่เกิดขึ้นอีกหรือเกิดขึ้นอีกก็ได้ (มีการบาดเจ็บเล็กน้อยในระดับปฐมพยาบาล (FAC) หรือ เจ็บป่วยเล็กน้อย)

ขอบเขตของการบริหารความเสี่ยงของกลุ่มไทยออยล์

คู่ค้าในสายโซ่อุปทานของไทยออยล์ (Thaioil Value Chain)

พนักงานและพนักงานผู้รับเหมา	ความปลอดภัย, ความมั่นคง และสิ่งแวดล้อม	สังคม และชุมชน	คู่ค้าและพนักงานของคู่ค้า	ลูกค้าและผู้บริโภค
PM	QM & CA	CA	PC	CM & TR
<p>สิทธิแรงงาน</p> <p>สภาพการทำงาน, เสรีภาพในการสมาคมและการเกณฑ์แรงงาน, แรงงานเด็ก, สภาพการทำงาน, การเลือกปฏิบัติ</p>	<p>ความมั่นคงปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม</p> <p>การบริหารจัดการความมั่นคง ปลอดภัย, การฝึกอบรม, ความมั่นคงด้านน้ำ ผลกระทบของมลพิษ, การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย, การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ</p>	<p>สิทธิชุมชน</p> <p>มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต, สุขภาพ ความปลอดภัย และการมีส่วนร่วมของชุมชน, มรดกทางวัฒนธรรม, ชนกลุ่มน้อยหรือชนพื้นเมือง, การโยกย้ายถิ่นฐาน</p>	<p>การมีส่วนร่วม และจรรยาบรรณของคู่ค้า</p> <p>14 (+17) หัวข้อจากนโยบายด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เช่น การปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนในด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มหรือการรวมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรอง, การบังคับใช้แรงงาน เป็นต้น</p>	<p>สิทธิผู้บริโภค</p> <p>สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค, ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล, การเข้าถึงพลังงาน</p>
<p>การบริหารจัดการด้านความเสี่ยงขององค์กร</p> <p>CR</p>				

ขั้นตอนที่ 6 การประสานกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชนผ่านคณะกรรมการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายสิทธิมนุษยชน

ที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงด้านการกำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กร (Comittee B) ครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2561 ได้มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights Working Team) เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด รวมถึงข้อตกลงประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights : UNUDHR) และ United Nations Framework Convention on the Rights of the Child (Ruggie Framework)

ขั้นตอนที่ 7 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

กระบวนการติดตามจะดำเนินการร่วมกับกระบวนการประเมินและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์ (HRIAM) มีทั้งหมด 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเข้าถึงสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

- 1.1. การประกาศเจตนารมณ์การเคารพสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์
- 1.2. ขั้นตอนการติดตามตรวจสอบกระบวนการสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)
- 1.3. กระบวนการจัดการผลกระทบและการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

2. เครื่องมือและขั้นตอนของกระบวนการจัดการผลกระทบและการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

- 2.1. สอดคล้องกับหลักปฏิบัติของสหประชาชาติด้านการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
- 2.2. การพิจารณาตั้งแต่ขอบเขตของความเสี่ยงจนถึงกระบวนการติดตามเยียวยาความเสียหาย

3. กำหนดขอบเขตความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

- 3.1. พิจารณาประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กร
- 3.2. พิจารณากิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มไทยออยล์ทั้งหมด
- 3.3. พิจารณาผลกระทบของผู้ค้าในสายโซ่อุปทานของธุรกิจกลุ่มไทยออยล์

4. การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและความเป็นไปได้ที่อาจจะเกิดผลกระทบ

- 4.1. ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้ง 5 ส่วนสำคัญของคู่ค้าในสายโซ่อุปทานของกลุ่ม

ไทยออยล์ (Thaioil Value Chain) โดยจะมีการประเมินเต็มรูปแบบ ในทุกๆ 3 ปี

- 4.2. คลอบคลุมทั้งสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกและคุณค่าในสายโซ่อุปทานของกลุ่มไทยออยล์
- 4.3. การมีส่วนร่วมของผู้มีสิทธิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. บูรณาการและดำเนินการ

- 5.1. ดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุดและกำหนดสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข
- 5.2. ปฏิบัติการเยียวยา
- 5.3. กรณีศึกษาเฉพาะกรณี (ถ้ามี)

6. ติดตามการตอบสนองและการสื่อสารว่าผลกระทบได้รับการแก้ไข

- 6.1. รายงานการปฏิบัติงานและแผนปฏิบัติการ (HRIAM Reports and Action Plans)
- 6.2. ความท้าทายในการสื่อสารผล

7. การบูรณาการสิทธิมนุษยชนเข้ากับนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของกลุ่มไทยออยล์

5. เอกสารแนบท้าย

- ไม่มี