

**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	16 TH 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 เอ็นเนอร์ยี่ เซอร์วิส จำกัด

2. วัตถุประสงค์

- เพื่อกำหนดวิธีการในการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มไทยออยล์
- เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการของกลุ่มไทยออยล์ ในการประยุกต์ใช้ขั้นตอนการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. ขอบเขต

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

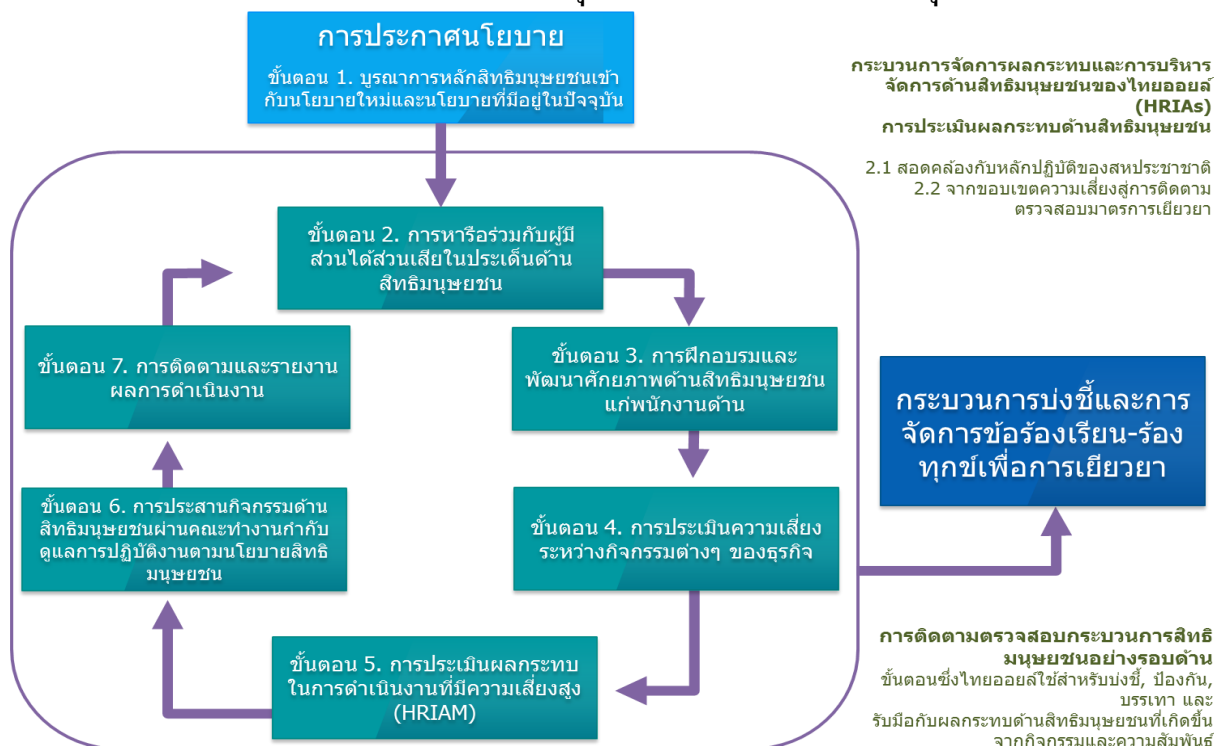
กลุ่มไทยออยล์ดำเนินธุรกิจในตลาดโลกที่ซับซ้อน ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในแนวปฏิบัติฉบับนี้อาจไม่ครอบคลุมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนทั้งหมดที่อาจเกิดขึ้น แต่กลุ่มไทยออยล์มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ดังนั้นในสถานการณ์ที่การปฏิบัติหรือประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นขัดแย้งกับแนวปฏิบัตินี้หรือมาตรฐานสากล กลุ่มไทยออยล์จะสนับสนุนการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการแก้ไขสถานการณ์ความไม่สอดคล้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน

4. รายละเอียดวิธีปฏิบัติ

4.1 กรอบแนวคิดและหลักการประเมินรวมถึงการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์

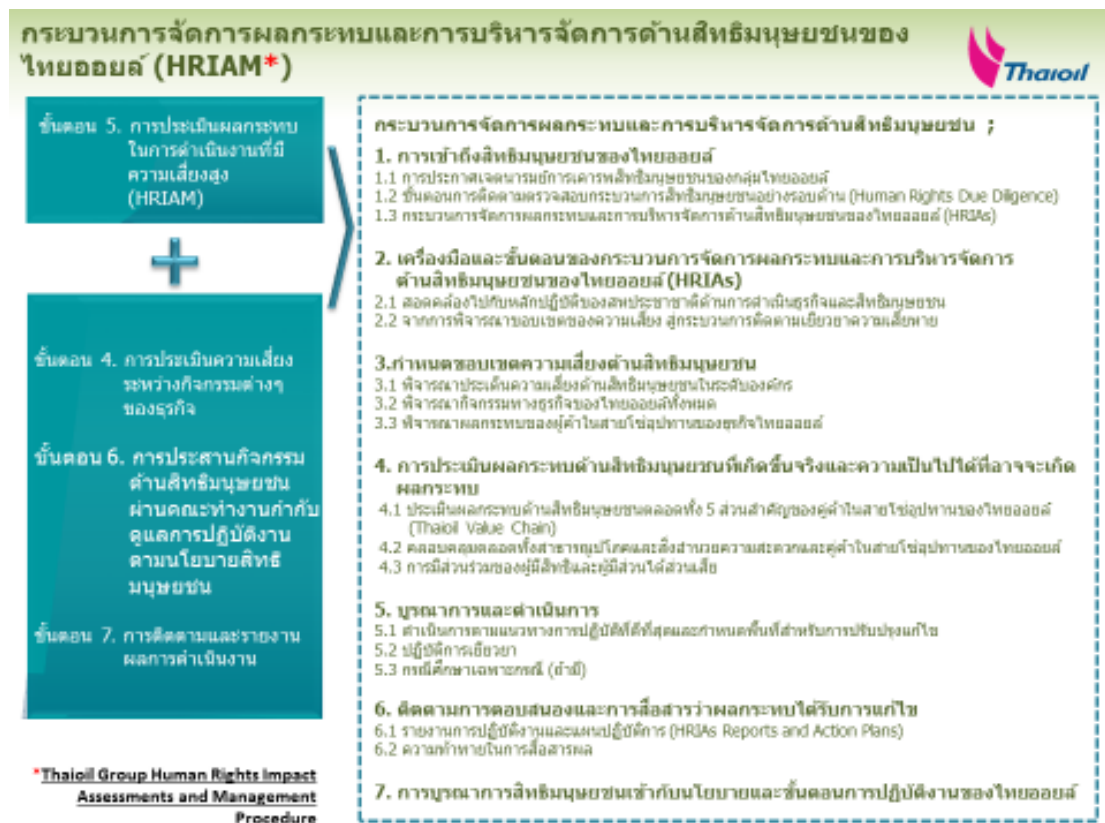
- กำหนดวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินความเสี่ยง การกำหนดแนวทางการควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบจากความเสียด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบ และรายงาน ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน
- กำหนดโครงสร้างในการกำกับดูแล บทบาทและความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์
- กำหนดกระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการทวนสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน เช่น กระบวนการประเมินและชี้แจงประเด็นความเสียด้านสิทธิมนุษยชน กระบวนการในการปฏิบัติที่สอดคล้องตามแนวทางที่กำหนด รวมถึงกระบวนการในการติดตามประสิทธิภาพ และการรายงานผลการดำเนินงาน
- สอดรับกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการประเมินและจัดการสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์ 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 โดยสนับสนุนให้มีการเปิดเผยเพื่ออภิปรายสาธารณะเกี่ยวกับวิธีการใช้รายได้จากน้ำมัน ก๊าซ และเหมืองแร่ ส่วนประกอบหลัก 3 ประการของโครงการความโปร่งใสในอุตสาหกรรมสกัดทรัพยากรธรรมชาติ ประกอบด้วย

- การเปิดเผยการใช้จ่ายที่บริษัทจ่ายให้กับรัฐบาล
- 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

กลุ่มไทยออยล์เคารพและยึดถือแนวทางปฏิบัติทางพฤติกรรมของนานาชาติในการดำเนินงานและสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนผ่านการกำกับดูแลตามแนวทางการกำกับดูแลบริษัทในกลุ่มไทยออยล์ (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 ยังเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบของกรอบการบริหารจัดการความยั่งยืนกลุ่มไทยออยล์ที่ต้องผสมผสานการจัดการในหลายมิติที่เกี่ยวข้องกัน 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 ทั้งในด้านการองค์กร 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 โดยถือเป็นแนวทางเพื่อสร้างค่านิยมด้านสิทธิมนุษยชนสู่ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ที่มุ่งสำรวจเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ การดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์หรือบริการตลอดห่วงโซ่อุปทาน รายละเอียดมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การบูรณาการหลักสิทธิมนุษยชนเข้ากับนโยบายใหม่และนโยบายที่มีอยู่ในปัจจุบัน

บริษัทในกลุ่มไทยออยล์ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ตามที่ได้ให้คำมั่นสัญญาโดยสมัครใจไว้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก บริษัทฯ จึงกำหนดกรอบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการสื่อสารและสนับสนุนให้เกิดการนำระบบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติ ทั้งนี้การกำหนดวิสัยทัศน์และการดำเนินงานตามระบบการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นไปอย่างราบรื่น รวมถึงปกป้องมูลค่าของโครงการขนาดใหญ่ โดยการปรับปรุงธุรกิจอย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่การสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนของกลุ่มไทยออยล์

วิธีการระบุความรับผิดชอบและโครงสร้างการกำกับดูแลการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน แบ่งตามสายโซ่อุปทานของไทยออยล์ ดังภาพที่ 3 ทั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากแต่ละบริษัทในกลุ่มไทยออยล์มีหน้าที่ปฏิบัติตามแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนจากคณะทำงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชน ซึ่งต้องนำเสนอข้อมูลให้คณะกรรมการด้านการกำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กร (Committee B) พิจารณา ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก 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, ความ มั่นคงด้านน้ำ, ผลกระทบของมลพิษ, การจัดการของเสียและ วัตถุอันตราย, การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ	สิทธิชุมชน มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต, สุขภาพ ความปลอดภัย และการมีส่วนร่วมของชุมชน, มรดกทางวัฒนธรรม, ชนกลุ่มน้อยหรือชนพื้นเมือง, การโยกย้ายถิ่นฐาน	การมีส่วนร่วม และจรรยาบรรณของคู่ค้า 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) เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ 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

กระบวนการประเมินผลกระทบและจัดการด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์ถูกนำมาใช้เพื่อให้หน่วยธุรกิจใหม่ 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) กระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของสมาคมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมปิโตรเลียมนานาชาติ (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

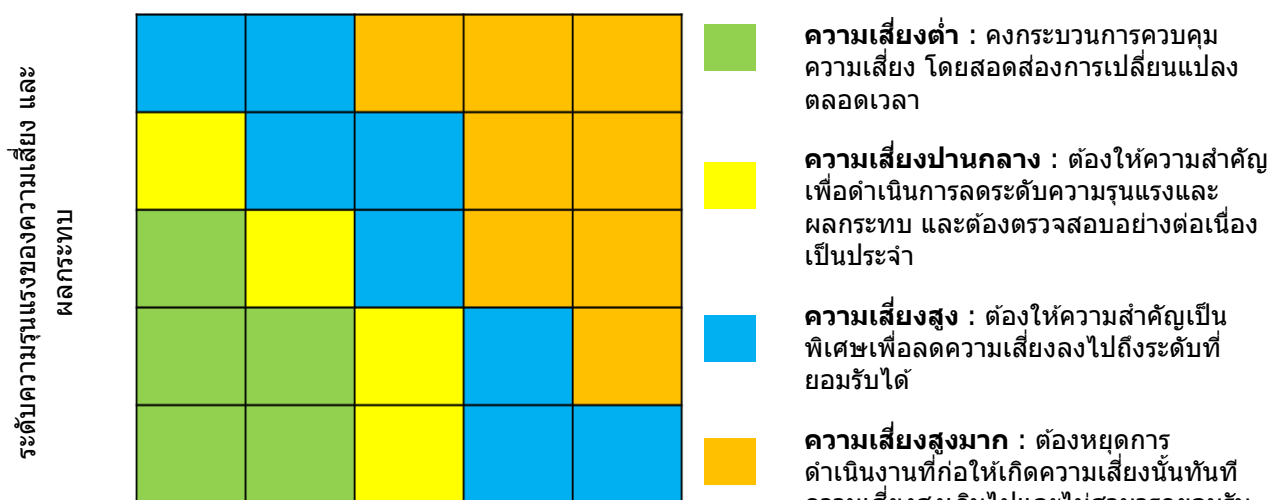
เมื่อมีการระบุประเด็นและผลกระทบที่สำคัญรวมทั้งมีการจัดลำดับความสำคัญแล้ว ประเด็นที่พบ (Findings) จะถูกบริหารจัดการโดยกำหนดมาตรการลดหรือควบคุมความเสี่ยง และกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสม (ในระดับบริษัท) ดังแสดงในข้อ 5 รวมทั้งจะได้รับการบริหารจัดการโดยใช้มาตรการป้องกันและควบคุมผลกระทบที่ได้จากการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนหรือ 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

การจัดระดับความรุนแรงของเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบด้านต่างๆ ของกลุ่มไทยออยล์ (Severity)

ระดับความรุนแรง	ระดับของผลกระทบ (Scale)	จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope)	ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ (Remediability)
สูงมาก (5)	ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอย่างรุนแรง และเป็นอันตรายต่อชีวิต ถึงขั้นพิการหรือเสียชีวิต	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกคนในกลุ่ม (เช่น คนในชุมชนทั้งหมด พนักงานทั้งหมด ผู้ค้าทั้งหมด) ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	ไม่สามารถ เยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ
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	ไม่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกลุ่มใดเลย	ใช้ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี ในการเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ

หลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงของไทยออยล์ :

ตารางการประเมินความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood)

โอกาสที่จะเกิด ความเสี่ยง	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 แต่ก็เป็นไปได้ที่ จะไม่เกิด (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)

พนักงาน และพนักงาน ผู้รับเหมา	ความปลอดภัย, ความ มั่นคง และสิ่งแวดล้อม	สังคม และชุมชน	คู่ค้าและพนักงาน ของคู่ค้า	ลูกค้าและผู้บริโภค
PM	QM & CA	CA	PC	CM & TR
สิทธิแรงงาน สภาพการทำงาน, เสรีภาพในการ สมาคมและการ เกณฑ์แรงงาน, แรงงานเด็ก, สภาพการทำงาน, การเลือกปฏิบัติ	ความมั่นคงปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการ ความมั่นคง ปลอดภัย, การฝึกอบรม, ความ มั่นคงด้านน้ำ ผลกระทบของมลพิษ, การจัดการของเสียและ วัตถุอันตราย, การอนุรักษ์ความหลากหลาย ทางชีวภาพ	สิทธิชุมชน มาตรฐานการครอง ชีพและคุณภาพชีวิต, สุขภาพ ความปลอดภัย และการมีส่วนร่วมของ ชุมชน, มรดกทางวัฒนธรรม, ชนกลุ่มน้อยหรือชน พื้นเมือง, การโยกย้ายถิ่นฐาน	การมีส่วนร่วม และจรรยาบรรณ ของคู่ค้า 14 (+17) หัวข้อ จากนโยบายด้าน ธุรกิจและสิทธิ มนุษยชน เช่น การปฏิบัติตาม นโยบายสิทธิมนุษยชน ในด้านเสรีภาพในการ รวมกลุ่มหรือการ รวมตัวกันเพื่อการ เจรจาดอรอง, การ บังคับใช้แรงงาน เป็น ต้น	สิทธิผู้บริโภค สุขภาพและ ความปลอดภัย ของผู้บริโภค, ความเป็นส่วนตัว ของข้อมูล, การเข้าถึงพลังงาน
การบริหารจัดการด้านความเสี่ยงขององค์กร CR				

ขั้นตอนที่ 6 การประสานกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชนผ่านคณะทำงานกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายสิทธิมนุษยชน

ที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงด้านการกำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กร (Comittee B) ครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2561 ได้มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะทำงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชน (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. บุรณาการและดำเนินการ

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