



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ของ

บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ



บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

สารบัญ

	หน้า
วัตถุประสงค์	1
คำนิยาม	1
ขอบเขต	1-2
การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียภายใต้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน	3-5



บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

หน้าที่ 1/5

แก้ไขครั้งที่ 01

มีผลบังคับใช้วันที่

19 พฤษภาคม 2565

วัตถุประสงค์

บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทในเครือ (“บริษัท”) ได้พัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และได้นำไปปฏิบัติทั่วทั้งบริษัท เพื่อส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทเป็นไปตามหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ปฏิญญาองค์กรแรงงานระหว่างประเทศเรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (The Core Conventions of the International Labor Organization’s Declaration (ILO) on Fundamental Principles and Rights at Work) และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

คำนิยาม:

- บริษัท: บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) ครอบคลุม บริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทในเครือ โดย
- บริษัทย่อย คือ บริษัทที่บริษัทถือหุ้นโดยตรง และ/หรือ โดยอ้อมเกินกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น
 - บริษัทร่วม คือ บริษัทที่บริษัทหรือบริษัทย่อยถือหุ้นรวมกันเกินกว่าร้อยละยี่สิบ แต่ไม่เกินร้อยละห้าสิบของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ถือหุ้นนั้น
 - บริษัทในเครือ คือ บริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมที่อยู่ภายใต้การควบคุม การมีส่วนร่วมในการบริหารและกำกับดูแล โดยบริษัทที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่จะตั้งขึ้นในอนาคต
- พนักงาน: พนักงานทุกคนภายใต้สัญญาจ้างงานกับบริษัท ครอบคลุมพนักงานทุกตำแหน่งตั้งแต่ผู้บริหาร ที่ปรึกษา จนถึงพนักงานชั่วคราว
- พันธมิตรทางธุรกิจ: องค์กร ลีออบบีซิสต์ และคน/หน่วยงานกลางอื่น ๆ กิจกรรมร่วมค้าและกิจการค้าร่วม หน่วยงานภาครัฐ และชุมชนท้องถิ่น
- ลูกค้า: หน่วยงานภาครัฐในประเทศที่บริษัทดำเนินกิจการ กลุ่มบริษัทในตลาดซื้อขายไฟฟ้า และบริษัทที่ซื้อไฟฟ้าจากบริษัท (อาทิ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือ กฟผ. ผู้ใช้ไฟฟ้าภาคอุตสาหกรรม)



บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

หน้าที่ 2/5

แก้ไขครั้งที่ 01

มีผลบังคับใช้วันที่
19 พฤษภาคม 2565

คู่ค้าและผู้รับเหมา: คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้จัดหาสินค้า โดยครอบคลุมบริษัทหลักทรัพย์ ที่ปรึกษา
ผู้จัดจำหน่าย ผู้รับสิทธิ์ในการดำเนินธุรกิจหรือผู้รับใบอนุญาต ผู้รับงานไปทำที่บ้าน
ผู้รับเหมาอิสระ ผู้ผลิต ผู้ผลิตขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง และผู้ค้าส่ง

ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท ถือเป็นแนวทางที่พนักงานทุกคน (ผู้บริหาร พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว
ที่ปรึกษา) ยึดถือปฏิบัติ ภายใต้การดำเนินธุรกิจของ บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัท
ในเครือ ที่ครอบคลุมกิจกรรมการดำเนินธุรกิจทางตรงและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องของบริษัท หรือบริการของบริษัท
ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องพันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้า คู่ค้าและผู้รับเหมา และการลงทุน
ในธุรกิจใหม่ (อาทิ กิจการร่วมค้า การควบรวม และการเข้าซื้อกิจการ) นอกจากนี้ นโยบายสิทธิมนุษยชน
ของบริษัทยังคำนึงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนของกลุ่มเสี่ยง/กลุ่มเปราะบาง อาทิ ผู้หญิง เด็ก ชนพื้นเมือง
แรงงานต่างด้าว แรงงานที่ว่างผ่านบุคคลที่สาม ชุมชน/คนในท้องถิ่น ลูกค้า/ผู้บริโภค กลุ่มเพศทางเลือก
(LGBTQI+) คนพิการ สตรีมีครรภ์ และผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ ความมุ่งมั่นในการปกป้องและเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัท ได้ดำเนินการผ่านความร่วมมือและการ
มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ซึ่งต้องไม่เข้าไปสนับสนุนและ/หรือมีส่วนร่วมในการ
ละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ ดังนี้

- ป้องกันและห้ามการใช้แรงงานผิดกฎหมายทุกรูปแบบ ซึ่งรวมถึงการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานบังคับ
และการใช้แรงงานเด็ก
- ป้องกันและห้ามการเลือกปฏิบัติและการคุกคามทุกรูปแบบ ซึ่งรวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ และ
การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศ
- ส่งเสริมและเคารพเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง และการจ่าย
ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม
- ส่งเสริมและเคารพในเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และมาตรฐานการครองชีพ
- เคารพในสิทธิข้อมูลความเป็นส่วนตัว

การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียภายใต้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติสำหรับปกป้องสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มไว้ ดังนี้

พนักงาน

สิทธิของพนักงานและสภาพการทำงานในบริษัทอยู่ภายใต้ นโยบายที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร ที่จะส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล และระบุอยู่ในจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (Code of Conduct) ของบริษัท โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขอนามัยตามมาตรฐานสากล ปลอดภัยจากยาเสพติด และให้ความสำคัญตามหลักสิทธิมนุษยชนต่อบุคคลอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากความแตกต่างกันในด้านเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนาความเชื่อเพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ สถานะทางสังคม หรือสถานะอื่นใดต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในทุกพื้นที่ที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจ

บริษัทไม่สนับสนุนหรือกระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการกระทำใด ๆ ที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ทุกรูปแบบ ไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็ก (Child Labor) ที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ ตามกฎหมาย ทั้งการจ้างงานโดยตรงหรือภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท การค้ามนุษย์การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก โดยมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิและเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง การไม่ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติและการโยกย้ายถิ่นฐานและการครอบครองที่ดิน เป็นต้น รวมทั้งป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศและการคุกคามรูปแบบอื่น ตลอดจนป้องกันผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน (อาทิ สิทธิในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง สิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาส แรงงานทาสและแรงงานบังคับ สิทธิความเท่าเทียมก่อนการมีอยู่ของกฎหมายและสิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน เป็นต้น)

บริษัทมุ่งพัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due diligence process) อย่างต่อเนื่อง จึงจัดให้มีกระบวนการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุมাত্রการป้องกันและลดผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของบริษัท ตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัท มีกระบวนการอบรมพนักงาน และตรวจสอบสำหรับการเลือกปฏิบัติและ/หรือการคุกคามทุกรูปแบบ และจัดให้มีกลไกร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนบริษัท จัดให้มีช่องทาง การแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนในด้านสิทธิมนุษยชน ประเด็นที่ผิดข้อกฎหมาย รวมถึงการให้ความสำคัญคุ้มครองและเยียวยาแก่ผู้ร้องเรียน อีกทั้งยังสนับสนุนให้มีการสื่อสารและ

เผยแพร่ความรู้และความเข้าใจต่อประเด็นสิทธิมนุษยชน แต่หากมีผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ฝ่ายบริหารฯ ผู้กระทำความผิดนั้นต้องได้รับโทษทางวินัยตามระเบียบที่กำหนด นอกจากนี้ บริษัทมีกระบวนการบรรเทาความเดือดร้อนที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการสื่อสารนโยบายและเจตนารมณ์นี้ไปยังพนักงานผ่านช่องทางการสื่อสารของฝ่ายทรัพยากรบุคคล การประชุมพิเศษพนักงาน และการสื่อสารออนไลน์ อาทิ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก อีเมล เป็นต้น

พันธมิตรทางธุรกิจและลูกค้า

บริษัทควรส่งเสริมพันธมิตรทางธุรกิจและลูกค้า ให้การยอมรับและสนับสนุนหลักสิทธิมนุษยชนภายใต้หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานสากล รวมทั้งการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรม และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ บริษัทควรส่งเสริมพันธมิตรทางธุรกิจและลูกค้าเชิงป้องกันไม่ให้มีการใช้แรงงานผิดกฎหมายในทุก ๆ รูปแบบ โดยให้ยึดหลักจริยธรรมทางธุรกิจและการทำสัญญาจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรม

บริษัทต้องมั่นใจได้ว่าพันธมิตรทางธุรกิจและลูกค้ามีการจ้างงานที่ดีและยุติธรรม รวมถึงจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานของตนเอง

บริษัทควรส่งเสริมให้พันธมิตรทางธุรกิจและลูกค้าจัดอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยแก่พนักงานของตน และให้พนักงานปฏิบัติงานตามแนวทางด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด

สำหรับชุมชนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นพันธมิตรทางธุรกิจ บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินการเป็นพันธมิตรที่ดีกับชุมชนท้องถิ่น ดำเนินนโยบายต่าง ๆ ในการฟื้นฟูและพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชุมชน รวมไปถึงการเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นและจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินการธุรกิจของบริษัท

คู่ค้าและผู้รับเหมา

บริษัทให้โอกาสแก่คู่ค้าและผู้รับเหมาอย่างเสมอภาคและจะต้องไม่กระทำการแทรกแซงใด ๆ ในกระบวนการทางธุรกิจ รวมถึงจะปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยบริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนสำหรับการประเมินและคัดเลือกคู่ค้า การแข่งขันจากผู้เสนอราคา และการคัดเลือกอย่างเหมาะสมเป็นธรรม และมีมาตรฐานที่ชัดเจนพร้อมจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบของสัญญา

บริษัทขอความร่วมมือให้ลูกค้าและผู้รับเหมาแสดงความมุ่งมั่นในการป้องกันและรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของตนในกรณีที่เกิดการละเมิด และคาดหวังว่าจะมีกระบวนการและขั้นตอนการแก้ไขต่อประเด็นดังกล่าวให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน

สิ่งสำคัญอีกประการที่แสดงถึงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจที่ปกป้องและเคารพสิทธิมนุษยชนภายใต้นโยบายนี้คือ บริษัทมีการดำเนินการติดตามตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) และมีทบทวนกระบวนการอยู่เป็นระยะตามความเหมาะสม ตลอดจนมีการดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการป้องกัน แก้ไข และเยียวยาผลกระทบอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้บริษัทได้จัดให้มีช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียน หรือ เรียกว่า “Whistleblowing” และการเยียวยา พร้อมกับกำหนดกลไกทางการแจ้งข้อร้องเรียนและแนวทางปฏิบัติในการคุ้มครองผู้แจ้งข้อร้องเรียนที่ชัดเจน อันประกอบไปด้วยช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียนผ่านอีเมล humanrights@ckpower.co.th หรือเว็บไซต์ของบริษัท กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียนโดยระบุผู้รับผิดชอบและระยะเวลาการดำเนินการ และมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนเพื่อสร้างความมั่นใจและความรู้สึกปลอดภัยให้แก่ผู้ร้องเรียน โดยผู้ร้องเรียนจะได้รับการบรรเทาความเสียหายหรือค่าชดเชยที่เหมาะสมและเป็นธรรมจากบริษัทหรือบุคคลผู้ก่อความเสียหายภายใต้กลไกการบริหารงานและหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย

ท้ายสุดนี้ บริษัทจะเปิดเผยผลการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี โดยรายงานสิ่งที่ค้นพบผ่านรายงานความยั่งยืนหรือเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและความสัมพันธ์กับสาธารณชน หากมีข้อร้องเรียนและข้อกังวลใด ๆ เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน สามารถแจ้งผ่านช่องทางการสื่อสารและการร้องเรียนของบริษัทได้

เจตนารมณ์การปกป้องและเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัทภายใต้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ถูกระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งได้รับการอนุมัติและมีผลบังคับใช้

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

-ลงลายมือชื่อ-

(ดร.ทนาง พิทยะ)

ประธานกรรมการ