



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)

แนวทางปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)
AI Energy Public Company Limited

บันทึกประวัติการแก้ไข

เรื่อง: แนวทางปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

ฉบับที่/ แก้ไขครั้งที่	วันที่	ส่วนที่แก้ไข	เหตุผลที่แก้ไข
01/00	13/01/69	จัดทำใหม่	จัดทำเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ และแผนงานด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และใช้เป็นแนวทางในการประเมินบริหารจัดการ ติดตาม และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดห่วงโซ่มูลค่า



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

แนวทางปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคม ภายใต้หลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ทั้งตามบทบัญญัติของกฎหมายไทย กฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจนการเคารพสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไป เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิของพนักงาน คู่ธุรกิจ คู่ค้า รวมถึงผู้รับเหมาและลูกค้า ตลอดจนชุมชนท้องถิ่น โดยได้จัดทำแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคม โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน การเคารพสิทธิแรงงาน การส่งเสริมความเสมอภาค และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความยั่งยืนร่วมกันในระยะยาว

วัตถุประสงค์

เอกสารแนวทางปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อ

1. กำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
2. ส่งเสริมให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เป็นไปด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
3. ใช้เป็นแนวทางในการประเมิน ระบุ และบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า
4. กำหนดแนวทางในการป้องกัน ลด และแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงาน คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
5. ใช้เป็นกรอบในการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

ขอบเขตการบังคับใช้

แนวทางปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ให้มีผลบังคับใช้กับบริษัทฯ และครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของบริษัทฯ โดยมีขอบเขตการบังคับใช้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานของบริษัทฯ ทุกระดับ รวมถึงผู้บริหาร คณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว พนักงานสัญญาจ้าง และแรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าว
2. หน่วยงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทุกส่วนงาน ทุกสถานประกอบการ และทุกระบวนการดำเนินงาน
3. คู่ค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา ผู้รับจ้าง ผู้ให้บริการ และผู้มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยบริษัทฯ คาดหวังให้ปฏิบัติตามหลักการด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับแนวทางของบริษัทฯ
4. การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

ทั้งนี้ แนวทางปฏิบัติฉบับนี้ให้ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน การประเมินความเสี่ยง การติดตาม การรายงาน และการบริหารจัดการผลกระทบด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ อย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

แนวทางการจัดการด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

การดำเนินงานแนวทางปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ครอบคลุมหลักการสำคัญในหลากหลายมิติ ดังนี้

1. ด้านสิทธิของพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพและส่งเสริมสิทธิของพนักงานในทุกระดับ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และส่งเสริมศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่ โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากลและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องแนวปฏิบัติด้านสิทธิของพนักงานที่บริษัทฯ ดำเนินการอย่างเคร่งครัด ได้แก่

- การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination)

บริษัทฯ ส่งเสริมความเท่าเทียมในการจ้างงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานหรือผู้สมัครงาน ไม่ว่าในเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สภาพร่างกาย ความพิการ รสนิยมทางเพศ หรือสถานะทางสังคม

- เสรีภาพในการรวมกลุ่มและแสดงความเห็น

พนักงานมีสิทธิในการรวมกลุ่มหรือจัดตั้งตัวแทนแรงงานอย่างเสรี รวมถึงสิทธิในการแสดงความเห็นอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพการทำงานหรือสวัสดิการ โดยบริษัทฯ เปิดรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นอย่างจริงจัง

- การจ้างงานที่เป็นธรรม

บริษัทฯ ดำเนินการจ้างงานและกำหนดค่าตอบแทนตามหลักความเป็นธรรม มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน รวมถึงไม่มีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ

- การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน

บริษัทฯ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีแผนฝึกอบรมประจำปีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ

- ความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพจิตใจ

บริษัทฯ มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และดูแลสุขภาพกายและจิตของพนักงานผ่านมาตรการด้านอาชีวอนามัย กิจกรรมสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน และการเข้าถึงการปรึกษาในกรณีจำเป็น

- ช่องทางร้องเรียนและการคุ้มครองผู้ร้องเรียน

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่เป็นความลับ และมีกระบวนการสอบสวนที่เป็นธรรม พร้อมคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลจากการถูกตอบโต้หรือกลั่นแกล้งในทุกรูปแบบ

2. ด้านแรงงานข้ามชาติ / แรงงานต่างด้าว

ปัจจุบันบริษัทฯ ไม่มีการจ้างจัดแรงงานข้ามชาติ / แรงงานต่างด้าว แต่อย่างไรก็ดีหากในอนาคตมีการจัดจ้างแรงงานข้ามชาติ / แรงงานต่างด้าว บริษัทฯ จะตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ (แรงงานต่างด้าว) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานในองค์กร และมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องแนวปฏิบัติหลักในการดูแลแรงงานข้ามชาติของบริษัทฯ ได้แก่:



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

- การจ้างงานโดยสมัครใจ (No Forced Labor)
แรงงานข้ามชาติทุกคนต้องได้รับการจ้างงานโดยสมัครใจ ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ คุกคาม หรือยึดเอกสารส่วนบุคคล เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว หรือใบอนุญาตทำงาน
- การว่าจ้างอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
บริษัทฯ รับแรงงานข้ามชาติเข้าทำงานภายใต้กระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศไทย รวมถึงมีการตรวจสอบสถานะและเอกสารของแรงงานอย่างเคร่งครัด
- การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการเป็นธรรม
แรงงานข้ามชาติจะได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เทียบเท่ากับแรงงานไทยตามกฎหมายแรงงาน โดยไม่มีการหักค่าบริการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายใดๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- การสื่อสารและการให้ข้อมูลอย่างเข้าใจง่าย
บริษัทฯ จัดให้มีการสื่อสารและให้ข้อมูลสำคัญ เช่น สัญญาจ้าง นโยบายด้านแรงงาน หรือมาตรการความปลอดภัย เป็นภาษาที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าใจได้ พร้อมจัดหาเจ้าหน้าที่ล่ามหรือผู้ประสานงานในกรณีจำเป็น
- การเคารพวัฒนธรรมและความหลากหลาย
บริษัทฯ ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานทุกกลุ่ม โดยให้ความเคารพในวัฒนธรรม ภาษา และความเชื่อของแรงงานข้ามชาติอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งในทุกรูปแบบ
- การเข้าถึงช่องทางร้องเรียนและการคุ้มครอง
แรงงานข้ามชาติมีสิทธิเข้าถึงช่องทางร้องเรียนของบริษัทฯ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งได้รับการคุ้มครองจากการตอบโต้หรือการกลั่นแกล้งใดๆ หากใช้สิทธิดังกล่าว

3. ด้านแรงงานเด็ก / แรงงานหญิง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปกป้องสิทธิของเด็กและเยาวชน และยึดมั่นในหลักการไม่ใช้แรงงานเด็กในทุกกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงในห่วงโซ่อุปทาน โดยสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย บริษัทฯ ด้านแรงงานเด็ก มีสาระสำคัญดังนี้

- การห้ามใช้แรงงานเด็กโดยเด็ดขาด
บริษัทฯ ไม่อนุญาตให้มีการจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด (โดยทั่วไปไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ หรืออายุตามข้อบังคับของกฎหมายในแต่ละพื้นที่) ในทุกส่วนงานของบริษัทฯ และผู้รับเหมาช่วง
- การคัดกรองและตรวจสอบอายุแรงงาน
มีระบบตรวจสอบอายุของผู้สมัครงานอย่างเข้มงวดโดยใช้เอกสารทางราชการที่ถูกต้อง เช่น บัตรประจำตัวประชาชน สูติบัตร หรือหนังสือเดินทาง เพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็กโดยไม่ตั้งใจ
- การปฏิเสธแรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทาน
บริษัทฯ กำหนดให้ลูกค้า ผู้ผลิต และซัพพลายเออร์ ต้องปฏิบัติตามหลักการเดียวกัน โดยไม่มีการใช้แรงงานเด็ก หากตรวจพบว่ามีกรณีละเมิด บริษัทฯ จะดำเนินการสอบสวนและอาจยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจหากไม่สามารถแก้ไขได้อย่างเหมาะสม
- การช่วยเหลือและเยียวยาเมื่อพบการใช้แรงงานเด็ก



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

หากมีการตรวจพบการใช้แรงงานเด็ก บริษัทฯ จะดำเนินการให้ความช่วยเหลือโดยทันที ทั้งในด้านการนำเด็กออกจากการทำงานอย่างปลอดภัย การจัดหาโอกาสทางการศึกษา และการสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- การอบรมและส่งเสริมความรู้แก่พนักงานและลูกค้า
บริษัทฯ จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันแรงงานเด็กแก่พนักงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ส่วนงานจัดซื้อ รวมถึงผู้รับเหมาช่วงและซัพพลายเออร์ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความรับผิดชอบร่วมกัน

4. ด้านสิทธิผู้บริโภค / ลูกค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิของผู้บริโภคและลูกค้าอย่างสูงสุด โดยมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคอย่างแท้จริงแนวปฏิบัติของบริษัทฯ ในด้านสิทธิผู้บริโภค / ลูกค้ามีดังนี้

- การให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นธรรม
บริษัทฯ ดำเนินการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างตรงไปตรงมา ครบถ้วน และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด เพื่อให้ลูกค้าสามารถตัดสินใจเลือกซื้อได้อย่างมีข้อมูลครบถ้วน
- ความปลอดภัยของสินค้าและบริการ
บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุดต่อความปลอดภัยของสินค้าและบริการ โดยดำเนินการควบคุมคุณภาพตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบกระบวนการผลิตอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้บริโภค
- การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า
บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด โดยจัดให้มีระบบควบคุมความปลอดภัยของข้อมูล และจำกัดการเข้าถึงเฉพาะผู้ที่ได้รับอนุญาต
- ช่องทางร้องเรียนและการรับมือกับข้อร้องเรียน
บริษัทฯ เปิดช่องทางให้ลูกค้าสามารถแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนได้อย่างสะดวก และมีระบบจัดการข้อร้องเรียนที่เป็นธรรม รวดเร็ว และโปร่งใส พร้อมนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนาสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง
- การเคารพสิทธิของลูกค้าทุกกลุ่ม
บริษัทฯ ให้บริการลูกค้าทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้บริโภคบนพื้นฐานของเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม
- การมีส่วนร่วมของลูกค้าในการพัฒนาองค์กร
บริษัทฯ ส่งเสริมให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงสินค้าและบริการ ผ่านการสำรวจความพึงพอใจ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการเก็บข้อมูลเชิงลึกเพื่อพัฒนาประสบการณ์ลูกค้า

5. ด้านสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ที่ดำเนินธุรกิจ โดยยึดหลักการเคารพสิทธิของชุมชนท้องถิ่น ควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุล ยั่งยืน และเป็นธรรมแนวปฏิบัติหลักด้านสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ได้แก่:

- การเคารพสิทธิของชุมชนท้องถิ่น



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิของชุมชนท้องถิ่นในการดำรงชีวิต วิถีวัฒนธรรม และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยจะไม่ดำเนิน โครงการใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญโดยปราศจากการปรึกษาหารือกับชุมชนก่อน

- การมีส่วนร่วมของชุมชน

บริษัทฯ ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของชุมชนอย่างต่อเนื่องผ่านการประชุม การสำรวจ และกลไกการมีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดี และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อพวกเขา

- การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ใช้มาตรการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการดำเนินงาน เช่น การจัดการของเสียอย่างเหมาะสม การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การอนุรักษ์แหล่งน้ำและความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบ

- การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ สนับสนุนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนในระยะยาว เช่น การส่งเสริมอาชีพหรือให้บริษัทเป็นผู้สนับสนุนทุนการศึกษา การสนับสนุนด้านสาธารณสุข และการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ชุมชนสามารถดำเนินการต่อได้ด้วยตนเอง

- ช่องทางร้องเรียนและกลไกเยียวยา

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนสำหรับชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้สามารถแจ้งข้อกังวลหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งมีกลไกในการตรวจสอบและเยียวยาอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และรวดเร็ว

- การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากล

บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น มาตรฐานสิ่งแวดล้อม และหลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด รวมถึงแนวปฏิบัติขององค์กรสหประชาชาติ (UNGPs) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุดกับความปลอดภัยในการทำงาน และการดูแลสุขภาพของพนักงานทุกระดับ โดยถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานที่ต้องได้รับการปกป้องตามหลักสิทธิมนุษยชน มาตรฐานสากล และกฎหมายที่เกี่ยวข้องแนวปฏิบัติของบริษัทฯ ในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มีดังนี้:

- การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

บริษัทฯ ดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายภาพ เคมี และชีวภาพ รวมถึงออกแบบพื้นที่และกระบวนการทำงานให้ลดความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ

- การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันและมาตรการควบคุมความเสี่ยง

พนักงานทุกคนจะได้รับอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน พร้อมทั้งมีการติดตั้งอุปกรณ์และระบบควบคุมความปลอดภัยตามมาตรฐานวิชาชีพและข้อกำหนดของกฎหมาย

- การอบรมและสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย

บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

- การตรวจสอบและประเมินความเสี่ยง



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

มีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเป็นประจำ พร้อมดำเนินการป้องกัน แก้ไข และปรับปรุง กระบวนการเมื่อพบความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อชีวิตหรือสุขภาพของพนักงาน

- การดูแลสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน

บริษัทฯ มีการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและกาย เช่น โปรแกรมออกกำลังกายหรือกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด

- การรายงานและสอบสวนอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ไม่ปลอดภัย

บริษัทฯ มีระบบรายงานเหตุการณ์ไม่ปลอดภัย และอุบัติเหตุในที่ทำงาน เพื่อทำการวิเคราะห์หาสาเหตุและวางแนวทาง ป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว

- การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากล

บริษัทฯ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายแรงงาน และแนวทางจากองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO) รวมถึงมาตรฐานอาชีวอนามัยสากล เช่น ISO 45001 หากมีการรับรอง

7. ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียมในการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านเชื้อชาติ เพศ อายุ ศาสนา ความเชื่อ ความพิการ สถานะทางเศรษฐกิจ สถานะทางสังคม รสนิยมทางเพศ หรือความคิดเห็นทางการเมืองแนวปฏิบัติของบริษัทฯ ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ มีสาระสำคัญ ดังนี้:

- โอกาสในการจ้างงานและความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และให้ค่าตอบแทนโดยยึดหลักคุณสมบัติ ความสามารถ และผลงานของบุคคลเป็นหลัก โดยไม่มีอคติหรือการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ

- การส่งเสริมวัฒนธรรมความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพ

บริษัทฯ สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง เคารพความแตกต่าง และส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างพนักงานทุกกลุ่ม

- การจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางสำหรับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียในการร้องเรียนกรณีพบเห็นการเลือกปฏิบัติ โดยรับประกันว่าผู้ร้องเรียนจะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับผลกระทบจากการใช้สิทธิของตน

- การอบรมและพัฒนาความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ ความหลากหลาย และสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงานและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจและส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม

- การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากล

บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแนวปฏิบัติสากลด้านสิทธิมนุษยชน เช่น หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) รวมถึงอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติใน



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

การสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และยึดมั่นในหลักความเท่าเทียม โดยมุ่งมั่นส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิของกลุ่มเปราะบาง ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรีที่ตั้งครรภ์ กลุ่มชาติพันธุ์ ผู้มีรายได้น้อย และบุคคลหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) ให้สามารถเข้าถึงโอกาสและทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียม ปลอดภัย และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมแนวปฏิบัติที่บริษัทฯ ยึดถือในการสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง ได้แก่:

- ส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานและพัฒนาอาชีพ

บริษัทฯ เปิดโอกาสในการจ้างงานให้กับกลุ่มเปราะบางอย่างเท่าเทียม พร้อมจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและสนับสนุนให้สามารถเติบโตในสายอาชีพได้อย่างเหมาะสม

- จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อทุกคน

บริษัทฯ จัดสรรพื้นที่ทำงานที่เป็นมิตร เช่น การออกแบบพื้นที่ให้เข้าถึงได้สำหรับผู้พิการ การติดป้ายสื่อความหมายอย่างชัดเจน หรือการจัดห้องให้นมสำหรับสตรีตั้งครรภ์และหลังคลอด

- การไม่เลือกปฏิบัติและให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษ

กลุ่มเปราะบางจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือคุกคาม และได้รับการดูแลเป็นพิเศษตามความเหมาะสมในด้านสุขภาพ ความปลอดภัย หรือสวัสดิการต่าง ๆ

- การเข้าถึงข้อมูลและสิทธิอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ จัดให้มีการสื่อสารข้อมูลที่เหมาะสม เข้าใจง่าย และเข้าถึงได้เพื่อให้กลุ่มเปราะบางสามารถเข้าใจสิทธิของตนเอง รวมถึงบริการ สวัสดิการ หรือกลไกการร้องเรียนต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียม

- สนับสนุนกิจกรรมชุมชนเพื่อกลุ่มเปราะบาง

บริษัทฯ มีนโยบายสนับสนุนโครงการเพื่อสังคมที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง เช่น การบริจาคสิ่งของ

8. ด้านสิทธิผู้ค้า

บริษัทฯ ตระหนักถึงบทบาทของคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ว่าเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืน จึงมีนโยบายส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของคู่ค้า ให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพในหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อร่วมกันพัฒนาความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่มีจริยธรรมและยั่งยืนแนวปฏิบัติของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิผู้ค้า มีดังนี้:

- การปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

บริษัทฯ ดำเนินการจัดหาและจัดจ้างคู่ค้าบนพื้นฐานของหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงให้โอกาสคู่ค้าทุกรายแข่งขันอย่างเสมอภาค

- การส่งเสริมจริยธรรมและสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ กำหนดให้คู่ค้าเคารพหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ไม่ใช่แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ หรือมีการเลือกปฏิบัติในกระบวนการจ้างงาน และส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

- การกำหนดมาตรฐานและเงื่อนไขในการดำเนินธุรกิจร่วมกัน

บริษัทฯ กำหนดแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้า เช่น จรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) หรือแนวทางด้าน ESG ที่คู่ค้าต้องปฏิบัติตาม โดยมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ

- การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพคู่ค้า



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

บริษัทฯ ส่งเสริมให้คู่ค้ามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม สิ่งแวดล้อม และสิทธิมนุษยชนได้อย่างต่อเนื่อง ผ่านการให้คำแนะนำ การอบรม หรือความร่วมมืออื่น ๆ

- การรับฟังและกลไกการร้องเรียนสำหรับคู่ค้า

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางเปิดสำหรับคู่ค้าในการแจ้งปัญหา ความไม่เป็นธรรม หรือการละเมิดสิทธิที่อาจเกิดขึ้น พร้อมดำเนินการตรวจสอบและเยียวยาอย่างเหมาะสม

- การเลือกและรักษาความสัมพันธ์กับคู่ค้าที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน

บริษัทฯ มุ่งมั่นรักษาความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้าที่ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม และพร้อมร่วมมือพัฒนาแนวทางปฏิบัติด้านความยั่งยืนร่วมกัน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ โดยยึดถือแนวปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วย “หลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน” (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs) ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับทั่วโลกในการนำสิทธิมนุษยชนมาเชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อบริษัทฯ ดำเนินการตามหลักการ UNGPs ผ่านแนวทางหลัก 3 เสาหลัก ได้แก่

1. หน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศที่ดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด รวมถึงเคารพกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และร่วมมือกับภาครัฐในการส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิของบุคคลในห่วงโซ่อุปทานและในชุมชนโดยรอบ

2. ความรับผิดชอบต่อภาครัฐในการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการทางธุรกิจ โดย:

- ดำเนินการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล
- ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทและห่วงโซ่อุปทาน ส่งเสริมให้คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียปฏิบัติตามหลักการเดียวกันอย่างโปร่งใส
- บูรณาการเรื่องสิทธิมนุษยชนเข้ากับระบบบริหารจัดการความเสี่ยงและการตัดสินใจ

3. การเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีช่องทางและกระบวนการในการรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนจากพนักงาน คู่ค้า ชุมชน หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ โดย

- จัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงง่าย โปร่งใส และไม่ก่อให้เกิดการตอบโต้ (Non-retaliation)
- ดำเนินการตรวจสอบข้อร้องเรียนอย่างเป็นธรรม และมีการแก้ไขหรือเยียวยาอย่างเหมาะสม
- ปรับปรุงแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดเหตุซ้ำ

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ควบคู่กับการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนในระยะยาว



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

ขั้นตอนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

ขั้นตอนการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กรต่อสิทธิมนุษยชนถือเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีความสามารถในการป้องกันบรรเทา และเยียวยาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอย่างเหมาะสม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางการจัดทำกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยอ้างอิงตามหลักการของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) เพื่อใช้เป็นกรอบปฏิบัติในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ทุกส่วนงานในองค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการ โดยแบ่งออกเป็น 8 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: การกำหนดขอบเขต

- ระบุผู้มีส่วนได้เสีย: พนักงาน (ประจำ/ชั่วคราว), ผู้รับเหมา, ลูกค้า, ชุมชนท้องถิ่น
- ขอบเขต: สำนักงานใหญ่ โรงงาน
- กิจกรรมที่ครอบคลุม: การจัดหา, การผลิต, การขนส่ง, การจัดจำหน่าย
- หัวข้อที่เกี่ยวข้อง: สิทธิแรงงาน, ความปลอดภัย, ผลกระทบต่อชุมชน, สิ่งแวดล้อม, การไม่เลือกปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2: การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง

- วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น รายงาน NGO, ข่าวสารอุตสาหกรรม, ข้อร้องเรียนภายในองค์กร
- จัดทำ “แผนที่ความเสี่ยงสิทธิมนุษยชน” โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เช่น SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) และ PESTLE (Political, Economic, Social, Technological, Legal, Environmental) เพื่อระบุและวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินงานขององค์กรอย่างรอบด้านและเป็นระบบ
- ตัวอย่างประเด็น:
 - มีแนวโน้มแรงงานเด็กในซัพพลายเชนของประเทศต้นทาง
 - พบกรณีร้องเรียนเรื่องค่าตอบแทนต่ำกว่ามาตรฐานในบริการขนส่ง

ขั้นตอนที่ 3: การประเมินความเสี่ยง

- ใช้เกณฑ์ 2 มิติ: ความรุนแรงของผลกระทบ และ โอกาสการเกิด
- ประเมินกลุ่มเปราะบาง: แรงงานหญิงตั้งครรภ์ในโรงงานผลิต, ชุมชนรอบโรงงานที่อยู่ใกล้แหล่งน้ำ
- แสดงผลเป็นระดับความเสี่ยง เช่น:
 - ประเด็น
 - กลุ่มที่ได้รับผลกระทบ
 - ระดับความเสี่ยง

ขั้นตอนที่ 4: การสื่อสาร

- สื่อสารผลการประเมินและแนวทางการบริหารจัดการต่อ:
 - ผู้มีส่วนได้เสียภายใน: ผู้บริหาร, พนักงาน
 - ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก: ชุมชน, ซัพพลายเออร์
- ช่องทางการสื่อสาร:



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

- รายงานประจำปี / รายงาน ESG / รายงาน SD
- เว็บไซต์, ประสาทสัมพันธ์ภายใน, เว็บไซต์องค์กร

ขั้นตอนที่ 5: การกำหนดมาตรการบรรเทา

- จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติให้กับหัวหน้างาน
- พัฒนาระบบร้องเรียนแบบไม่เปิดเผยตัวตน
- จัดตั้งคณะทำงานตรวจสอบความปลอดภัยในพื้นที่เสี่ยง

ขั้นตอนที่ 6: การติดตามและทบทวน

- ประชุมติดตามประเด็นความเสี่ยงรายไตรมาส
- รายงานผลการดำเนินการในรายงาน ESG หรือ SD Report
- ใช้ตัวชี้วัด เช่น:
 - จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับและจัดการแล้ว
 - จำนวนการฝึกอบรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่จัดขึ้นต่อปี

ขั้นตอนที่ 7: การเยียวยาและฟื้นฟู

- จ่ายค่าชดเชยตามเกณฑ์ที่กำหนดให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน
- ให้คำปรึกษาทางกฎหมายโดยไม่มีค่าใช้จ่ายแก่ชุมชนที่ได้รับผลกระทบ
- เปิดช่องทางร้องเรียนและติดตามผล

ขั้นตอนที่ 8: การลงโทษกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

- ดำเนินการสอบสวนตามกระบวนการภายใน
- พิจารณาบทลงโทษตามระเบียบแรงงาน/กฎหมาย
- แจ้งผลการดำเนินการแก่ผู้เกี่ยวข้อง พร้อมดำเนินการปรับปรุงระบบ

การประเมินความเสี่ยงและการลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) ของการดำเนินธุรกิจ จึงได้จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน อันเป็นผลมาจากกิจกรรมทางธุรกิจ การดำเนินงานภายในองค์กร รวมถึงกิจกรรมของคู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง การประเมินความเสี่ยงดังกล่าวดำเนินการตามแนวทางของ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) โดยครอบคลุมกระบวนการ การระบุความเสี่ยง การป้องกัน การลดผลกระทบ และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

หัวข้อสิทธิมนุษยชนที่บริษัทฯ นำมาประเมินความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้กำหนดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินความเสี่ยง ดังนี้

1. การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน
2. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานของพนักงาน



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

3. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน
5. สิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองของแรงงาน
6. ความเสี่ยงด้านการจ้างแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น แรงงานผิดกฎหมาย แรงงานบังคับ หรือแรงงานเด็ก

กระบวนการติดตามและบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้จัดให้มีระบบ การติดตามและรายงานผลการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกไตรมาส โดยครอบคลุมทุกระดับของห่วงโซ่มูลค่า ได้แก่

- การดำเนินงานภายในองค์กร
- การบริหารจัดการพนักงานและแรงงาน
- การจัดซื้อจัดจ้างและคู่ค้า
- ผู้รับเหมาและซัพพลายเออร์
- ผลกระทบต่อชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

การติดตามดังกล่าวครอบคลุมทั้งการประเมินระดับความเสี่ยง มาตรการป้องกันและลดผลกระทบที่ดำเนินการอยู่ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนการระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

การรายงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ผลการติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจะถูกรวบรวมและจัดทำเป็นรายงานเสนอผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดมาตรการเชิงป้องกัน การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการพัฒนานโยบายหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ จะนำผลการประเมินไปใช้ในการยกระดับการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานสากล และบริบททางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยยึดมั่นในหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ การดูแลสวัสดิการพนักงาน การเคารพสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมกับชุมชนในทุกมิติอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของการทางธุรกิจกับการสร้างคุณค่าร่วมอย่างยั่งยืนให้กับสังคมโดยรวม บริษัทฯ จึงได้จัดให้มีการติดตามและสรุปผลการดำเนินงานด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและความก้าวหน้าในการพัฒนาสังคมควบคู่ไปกับการเติบโตขององค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานและแรงงาน

บริษัทฯ ดำเนินงานภายใต้แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักความเท่าเทียมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยตระหนักว่าพนักงานและแรงงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในระยะยาว ดังนั้น บริษัทฯ จึงให้



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

ความสำคัญกับการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างกำลังคน สัดส่วนแรงงาน การจ้างงาน การพัฒนา และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

- จำนวนพนักงานรวม
- สัดส่วนเพศและช่วงอายุ
- ระดับการศึกษา
- การจ้างงานและอัตราการลาออก
- สิทธิแรงงานและความเป็นธรรม
- สุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการ

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าพนักงานและแรงงานคือทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้น องค์กรจึงได้วางแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน และครอบคลุมทุกมิติ โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนา สร้างคุณค่า และรักษาทรัพยากรบุคคลไว้อย่างยั่งยืน ควบคู่กับการยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชน กฎหมายแรงงาน และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับสากล โดยมีแผนการจัดการพนักงานและแรงงานแบ่งออกเป็น 5 แผนหลักดังนี้

- การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม
- การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน
- การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- แรงงานเด็ก / แรงงานหญิง
- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

รายละเอียดแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างรอบด้าน จึงวางแผนและดำเนินงานภายใต้หลักความเป็นธรรม ความยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีรายละเอียดแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน พร้อมทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน โดยครอบคลุมในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ดำเนินนโยบายค่าตอบแทนภายใต้หลักการ “เท่าเทียม และสามารถแข่งขันได้” โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้:

- กำหนดโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทนตามความรู้ ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน และตามแบบสำรวจเงินเดือน
- พิจารณาปรับค่าจ้างประจำปีโดยอิงจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน
- สวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2. การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

บริษัทฯ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีแนวทางหลัก ได้แก่:

- จัดทำแผนฝึกอบรมรายปีตามความต้องการในแต่ละส่วนงาน



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

- สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมภายใน-ภายนอก การเรียนรู้ และการสอนงาน
- พัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต

3. การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าความผูกพันและการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของบริษัทฯ จึงมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมความสัมพันธ์ ดังนี้:

- จัดให้มีการแสดงความคิดเห็น เช่น แบบสอบถามความผูกพัน
- สนับสนุนกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ เช่น อบรม และโครงการ CSR ร่วมกัน
- มีข้อเสนอแนะและกลไกรับฟังความคิดเห็นที่ปลอดภัย เปิดกว้าง และไม่เลือกปฏิบัติ
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเคารพ การร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกัน

4. แรงงานเด็ก / แรงงานหญิง

บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชนสากล และปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

- ไม่สนับสนุนการจ้างแรงงานเด็ก หรือแรงงานที่อายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด
- ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ หรือการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ
- สนับสนุนสิทธิแรงงานหญิง เช่น การลาคลอดอย่างมีค่าจ้าง และชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่น
- ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ โดยเปิดโอกาสให้แรงงานหญิงได้เติบโตในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม

5. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุดต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และสุขภาพของพนักงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน (คปอ.) เพื่อกำกับดูแล
- มีการประเมินความเสี่ยง มีการเป้าหมาย มีการสื่อสาร การลดอุบัติเหตุเป็นประจำ
- ดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปี
- จัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย การอพยพหนีไฟ การใช้อุปกรณ์ป้องกัน (PPE) อย่างสม่ำเสมอ
- มีระบบรายงานและติดตามอุบัติเหตุในที่ทำงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายในการจัดการพนักงานและแรงงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความเป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน เป้าหมายเหล่านี้จำเป็นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้จริง และสอดคล้องกับกลยุทธ์โดยรวมขององค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เป้าหมายหลักของการจัดการพนักงานและแรงงานประกอบด้วย

1. การพัฒนาทักษะและศักยภาพพนักงาน

เป้าหมาย:

- จัดฝึกอบรมเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า XX ชั่วโมง/คน/ปี

2. ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

เป้าหมาย:



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

- ลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident)
- จัดทำแผนความปลอดภัยประจำปี

3. การมีส่วนร่วมและความผูกพันกับองค์กร

เป้าหมาย:

- สำรวจความผูกพันของพนักงานปีละครั้ง
- ตั้งเป้าอัตราการลาออกโดยสมัครใจไม่เกิน XX%
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับและมีส่วนร่วม

4. ความเสมอภาคและความหลากหลาย

เป้าหมาย:

- ป้องกันการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ
- ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เคารพความแตกต่าง

5. สิทธิมนุษยชนและจริยธรรมแรงงาน

เป้าหมาย:

- ไม่มีแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ หรือการละเมิดสิทธิ
- มีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย เป็นความลับ
- ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล

บริษัทฯ มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงเป้าหมายเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในทั้งระดับองค์กร อุตสาหกรรม และสังคมโดยรวม รวมถึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการพนักงานและแรงงานอย่างครอบคลุมในทุกมิติ โดยยึดหลักความเป็นธรรม ความปลอดภัย และการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินงาน พร้อมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาและดูแลพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงาน และส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

ทั้งนี้ บริษัทฯ ดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานด้านการจัดการพนักงานและแรงงานในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง โดยครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนา ศักยภาพ การดูแลสวัสดิการ และการเสริมสร้างความผูกพันกับพนักงาน เพื่อประเมินประสิทธิภาพของมาตรการที่ดำเนินการ พร้อมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร กระบวนการดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อให้บริษัทฯ สามารถปรับตัวรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างทันท่วงที มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งได้ดำเนินกิจกรรมหลัก เพื่อสรุปผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ้างงาน

บริษัทฯ ดำเนินนโยบายการจ้างงานโดยยึดมั่นในหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กร ภายใต้กระบวนการที่โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเสริมสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม

ในการบริหารจัดการด้านการจ้างงาน บริษัทฯ ดำเนินการเก็บรวบรวมและจัดทำข้อมูลจำนวนพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

- การจ้างงานพนักงานทั่วไป ซึ่งจัดทำข้อมูลแยกตามเพศชายและหญิง ในแต่ละปี
- การจ้างงานพนักงานพิการ ตามข้อกำหนดของกฎหมาย โดยจัดทำข้อมูลแยกตามเพศชายและหญิง ในแต่ละปี

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังดำเนินการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนและเป็นไปตามกฎหมาย

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ่ายค่าตอบแทน

บริษัทฯ มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับคุณภาพงานและความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมภายใน และความสามารถในการแข่งขันภายนอก พร้อมทั้งยึดหลักกฎหมายแรงงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว บริษัทฯ ดำเนินการเก็บรวบรวมและจัดทำข้อมูลค่าตอบแทนพนักงาน โดยจำแนกเป็นค่าตอบแทนพนักงานชาย และค่าตอบแทนพนักงานหญิง เป็นต้น

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมในการเติบโตในสายอาชีพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจในอนาคต บริษัทฯ ดำเนินการเก็บรวบรวมและจัดทำข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยจำแนกแบ่งรายละเอียดดังนี้

- เป้าหมายจำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของ
- จำนวนหลักสูตรการอบรม
- จำนวนชั่วโมงอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้เฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (บาท)

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุดต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Health & Safety - OHS) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปลอดภัย ปลอดโรค และส่งเสริมสุขภาพ พร้อมทั้งสอดคล้องกับข้อกำหนดตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานความปลอดภัยระดับสากล บริษัทฯ ดำเนินการเก็บรวบรวมและจัดทำข้อมูลจำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง/ปี)



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความผูกพันของพนักงานและการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว จึงมุ่งสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง มีส่วนร่วม และเอื้ออาทร เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะเติบโตไปด้วยกัน นอกจากนี้ บริษัทยังเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มหรือจัดตั้งกลุ่มภายในองค์กร เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่พนักงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมบริษัทฯ ได้จัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ แบ่งตามเพศ (คน/ปี)

- พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ
- พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ

- อัตราการลาออกโดยความสมัครใจ (%)

คำนวณจากจำนวนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจต่อจำนวนพนักงานทั้งหมดในช่วงระยะเวลาที่กำหนด เพื่อใช้ในการประเมินความคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร

- ผลการประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จัดทำโดยการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในประเด็นต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการเติบโต และความไว้วางใจในผู้บริหาร โดยบริษัทฯ มีการจัดการประเมินอย่างสม่ำเสมอ (ปีละ 1 ครั้ง) และนำผลลัพธ์มาใช้ในการปรับปรุงนโยบายและกิจกรรมภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และสามารถแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ ภายใต้กรอบของกฎหมายและจริยธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การสร้างสรรค์ และความยั่งยืนขององค์กร บริษัทฯ จึงสนับสนุนการรวมกลุ่มของพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมสุขภาพจิตและกาย และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สร้างสรรค์ภายในองค์กร โดยบริษัทฯ มีการจัดการเลือกตั้ง และแต่งตั้งคณะกรรมการตามกฎหมายดังนี้

1. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด เพื่อทำหน้าที่ร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในการพิจารณา ส่งเสริม และดูแลสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อพนักงานทุกระดับ รวมถึงสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ
2. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด เพื่อร่วมดำเนินการวางแผน ตรวจสอบ และพัฒนาระบบความปลอดภัยในการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แผนการจัดการลูกค้า และรายละเอียดการจัดการลูกค้า

1. ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพและปลอดภัย ผลิตภัณฑ์ต่างๆ อยู่ภายใต้กฎหมายและระบบมาตรฐานที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, FSSC22000, GHPs, HACCP, Halal, Kosher, RSPO, ISCC EU และ ISCC PLUS



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

- เป็นต้น มีระบบ Traceability เติมรูปแบบ พร้อมพัฒนาสูตรและกระบวนการใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
- กำหนดราคายุติธรรมสอดคล้องคุณภาพ ราคาจำหน่ายอ้างอิงต้นทุนที่แท้จริง บวกผลตอบแทนในอัตราที่สมเหตุสมผล ไม่ตั้งเงื่อนไขการซื้อที่เอเปรียบลูกค้า
 - บริหารต้นทุนอย่างเหมาะสมโดยไม่ลดมาตรฐานบริการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและระบบขนส่งเพื่อลดต้นทุน แต่ยังคงรักษาคุณภาพและระดับบริการตามที่ลูกค้ากำหนด
 - ส่งมอบสินค้าตรงตามความคาดหวังของลูกค้า การส่งมอบตรงเวลา และให้การรับประกันตามข้อกำหนด
 - ปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความสุภาพ ซื่อสัตย์ และเป็นธรรม บุคลากรทุกระดับให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี และยึดมั่นจรรยาบรรณธุรกิจ ไม่เลือกปฏิบัติระหว่างลูกค้า
 - เคารพและปฏิบัติตามสัญญาอย่างเคร่งครัด หากเกิดอุปสรรคที่อาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้ บริษัทจะรีบแจ้งลูกค้าล่วงหน้า เพื่อร่วมกันหาแนวทางป้องกันและแก้ไขไม่ให้เกิดความเสียหายแก่คู่สัญญาและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
 - ให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา จัดเตรียม รายละเอียดสินค้า คำแนะนำ MSDS คู่มือการใช้และการเก็บรักษา เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ไม่กล่าวอ้างเกินความเป็นจริง เพื่อให้ลูกค้าตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมและรักษาความสัมพันธ์ระยะยาว
 - ให้ความสำคัญในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความลับทางการค้า ดำเนินการตาม นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ไม่เปิดเผยข้อมูลลูกค้าหรือใช้เพื่อประโยชน์ตนเองหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยมิชอบ
 - จัดให้มีการบริการหลังการขายและการติดตามความพึงพอใจของลูกค้า โดยกำหนดช่องทางและกระบวนการรับข้อร้องเรียนที่ชัดเจน พร้อมดำเนินการติดตามและประเมินผลความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าได้รับการบริการและตอบสนองอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม
 - งดรับ-งดให้ผลประโยชน์ที่ไม่สุจริต ไม่เพิกเฉยหรือละเลยต่อการตัดสินใจบนผลประโยชน์ทับซ้อนทุกรูปแบบ

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ความพึงพอใจลูกค้า	ผลการประเมินความพึงพอใจ	ปี xxxx ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 87.50	ปี xxxx ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 87.50

ผลการดำเนินการ และผลลัพธ์ด้านการจัดการ

ได้ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเฉลี่ยทุกกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่ร้อยละ XX.XX



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

อธิบายผลการดำเนินการ และผลลัพธ์ด้านการจัดการ

บริษัทฯ ดำเนินการติดตามและวัดผลความพึงพอใจของลูกค้าอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและยกระดับคุณภาพสินค้า และ บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนแก่ลูกค้า ผู้ถือหุ้น สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งรักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าให้อยู่ในเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 87.50 โดยในปี 2568 บริษัทได้ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเฉลี่ยทุกกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่ร้อยละ XX.XX

แนวทางการปฏิบัติ

1. รายงานผลการประเมินความพึงพอใจจากกลุ่มลูกค้า 4 กลุ่ม

- กลุ่มลูกค้าน้ำมันไบโอดีเซล
- กลุ่มลูกค้ากลีเซอรินบริสุทธิ์
- กลุ่มลูกค้าน้ำมันปาล์มโอเลอินผ่านกรรมวิธี
- กลุ่มลูกค้า้างกลั่น

2. วิธีการประเมินผล

เฉลี่ยผลการประเมินที่ได้รับการประเมินความพึงพอใจทุก 6 เดือน

ตัวอย่างรายงานผลการประเมินความพึงพอใจกลุ่มลูกค้า กลุ่มลูกค้าไบโอดีเซล

หัวข้อประเมิน	รายชื่อลูกค้า	รายชื่อลูกค้า	รวม
	(ชื่อลูกค้าxx.....)	(ชื่อลูกค้าxx.....)	
1. ลูกค้าได้รับสินค้าที่มีคุณภาพ	4	4	
2. การส่งมอบสินค้าตรงตามเวลาที่กำหนด	4	4	
3. มาตรการป้องกันสินค้าสูญหาย	4	4	
4. ความถูกต้องของเอกสารที่ได้รับ	4	4	
5. ความรวดเร็วในการให้บริการ	4	3	
คะแนนรวม	20	19	
คิดเป็นร้อยละ	100	95	97.50
เกรด	A	A	A

ระดับคะแนน

- 4 คะแนน หมายถึง ดีมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ดี
- 2 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
- 1 คะแนน หมายถึง ต้องปรับปรุง



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

เกรด

87.50% - 100% หมายถึง ลูกค้าพอใจที่สุด
75.00% - 87.49% หมายถึง ลูกค้าพอใจมาก
62.50% - 74.49% หมายถึง ลูกค้าพอใจมาก
<62.49% หมายถึง ลูกค้าพอใจมาก

A
B
C
D

การคำนวณสรุปผลคะแนนประจำปี

นำคะแนนที่ได้รับการประเมินพึงพอใจ คำนวณกับปริมาณการขาย

ตัวอย่างเช่น

กลุ่มลูกค้า	คิดเป็นร้อยละ	ปริมาณขาย (ตัน)	คำนวณ	คำนวณสัดส่วน x ร้อยละ	สรุปผลคะแนน ประจำปี
ไบโอดีเซล	97.50	1,000	(ปริมาณการขาย/ รวมปริมาณการ ขาย)	31.45	
กาลีเชอรีนบริสุทธิ์	90.00	500		14.51	
น้ำมันปาล์มโอเล อินผ่านกรรมวิธี	90.00	600		17.41	
้างกลั่น	100.00	1,000		32.25	
รวมปริมาณการขาย		3,100		95.62	A

(ปริมาณการขาย/รวมปริมาณการขาย) x ร้อยละ เช่น กลุ่มลูกค้าไบโอดีเซล $(1,000/3,100) \times 97.50 =$ สัดส่วนร้อยละ 31.45

คำนวณสัดส่วน x ร้อยละ นำสัดส่วนร้อยละของแต่ละกลุ่มลูกค้ามารวมกันจะได้เป็นคะแนนสรุปทั้งปี

ตัวอย่าง เช่น $= 31.45 + 14.51 + 17.41 + 32.25 = 95.62$ คะแนน/ปี

ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและสังคม

บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนท้องถิ่น โดยตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างจริงจัง เพื่อสร้างคุณค่าและความยั่งยืนร่วมกัน

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความสัมพันธ์และผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการดำเนินงานของบริษัท เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการพัฒนาที่ยั่งยืนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น บริษัทได้จัดทำแผนการจัดการชุมชนและสังคม โดยมุ่งเน้นหลักการมีส่วนร่วม การประเมินผลกระทบ การพัฒนา และการสื่อสารอย่างโปร่งใส ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับชุมชน

บริษัทฯ เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดเวทีประชุม พบปะพูดคุย และการสำรวจความพึงพอใจ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงง่าย เพื่อให้ชุมชนสามารถแจ้งปัญหาได้ทันทีและได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

2) การประเมินผลกระทบทางสังคม

ดำเนินการประเมินผลกระทบทางสังคมอย่างสม่ำเสมอในทุกโครงการและกิจกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนรอบข้าง โดยนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานและวางมาตรการลดผลกระทบในเชิงลบ

3) การพัฒนาชุมชนและทรัพยากรมนุษย์

มีโครงการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของชุมชนผ่านกิจกรรมฝึกอบรมทักษะอาชีพ การสนับสนุนการศึกษา และการสร้างงานในพื้นที่ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โดยเน้นการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

4. การจัดการข้อร้องเรียนและความขัดแย้ง

มีระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดระยะเวลาการตอบกลับที่ชัดเจนและจัดการแก้ไขปัญหาอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงมีการติดตามผลการแก้ไขปัญหาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ

5. การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

บริษัทจัดทำรายงานการดำเนินงานด้านชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินความคืบหน้าและผลลัพธ์ของแผนงานพร้อมจัดประชุมทบทวนร่วมกับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแผนให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชนในอนาคต

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

1. ดำเนินการสื่อสารและรับฟังประเด็นปัญหาพร้อมกับชุมชน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. ดำเนินการประเมินผลกระทบทางสังคมของทุกโครงการที่โรงงานอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน
3. จัดโครงการร่วมกับชุมชนที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนด้านความยั่งยืน
4. ดำเนินการรับข้อร้องเรียนและสนองอย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

1. มีการจัดเวทีสื่อสารและรับฟังปัญหาพร้อมกับชุมชนปีละ 1 ครั้ง จำนวนผู้ร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า 50
2. โครงการของโรงงานได้รับการประเมินผลกระทบด้านชุมชน 100%
3. โครงการพัฒนาชุมชนอย่างน้อย 3 โครงการ/ปี และมีผู้ได้รับผลประโยชน์ไม่น้อยกว่า 50 คน
4. ดำเนินการตอบกลับข้อร้องเรียนภายใน 7 วัน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

หัวข้อ	รายละเอียดผลลัพธ์	ผลลัพธ์
การสื่อสารและรับฟังปัญหาพร้อมกับชุมชน	มีการสื่อสาร 1 ครั้ง ผู้เข้าร่วม 50คน คิดเป็น % จากผู้อยู่อาศัย	ยังไม่บรรลุผลตามจำนวน 50% จำนวนผู้เข้าร่วมที่ต้อง ดำเนินการ XX คน



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

หัวข้อ	รายละเอียดผลลัพธ์	ผลลัพธ์
การประเมินประเด็นปัญหาด้านชุมชนของโครงการ	มีการดำเนินการประเมินผลกระทบ SIA จำนวน 2 โครงการจากทั้งหมด 4 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 50 %	เป้าหมาย 100 %
โครงการพัฒนาชุมชน	มีการดำเนินโครงการส่งเสริมพัฒนาอาชีพชุมชน มีเข้าร่วมและได้รับผลประโยชน์ รวม 100 คน	บรรลุผล
การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน	มีข้อร้องเรียน 1 หัวข้อ ดำเนินการตอบกลับภายใน 7 วัน	บรรลุผล

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานเหตุการณ์การละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำสถิติเกี่ยวกับเหตุการณ์การละเมิดที่มีนัยสำคัญในประเด็นดังกล่าวในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินความเสี่ยง ปรับปรุงมาตรการป้องกัน และเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกระดับของการดำเนินงาน โดยรวบรวมข้อมูลดังนี้

- จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (ครั้ง/ปี)
- จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (ครั้ง/ปี)
- จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิคู่ค้า (ครั้ง/ปี)
- จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (ครั้ง/ปี)
- จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (ครั้ง/ปี)
- จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (ครั้ง/ปี)

หากมีเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จะระบุรายละเอียดเหตุการณ์และมาตรการแก้ไขที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมอย่างมีนัยสำคัญดังนี้

- ปีที่เกิดเหตุการณ์
- รายละเอียดของเหตุการณ์
- สถานะความคืบหน้าของเหตุการณ์
- การแก้ไขของเหตุการณ์



บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)

AI Energy Public Company Limited

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนและความรับผิดชอบต่อสังคม จึงได้กำหนดให้มีการทบทวนและปรับปรุงแนวปฏิบัติ และเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานสากล และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา โดยส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ และส่วนงานที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนงานหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินการทบทวน โดยมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

1. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ครอบคลุมประเด็นแรงงาน การปฏิบัติต่อพนักงาน การจัดจ้างงาน และความเท่าเทียมในการทำงาน
2. การปรับปรุงแนวปฏิบัติ ข้อค้นพบจากการประเมินถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดอบรม การดูแลสวัสดิการ และมาตรการส่งเสริมความเท่าเทียมในองค์กร
3. การตั้งเป้าหมายและติดตามผล บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน เช่น การเพิ่มสัดส่วนพนักงานที่เข้ารับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน การลดข้อร้องเรียนแรงงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรม พร้อมจัดทำรายงานความก้าวหน้าเสนอต่อฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง
4. การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัทฯ เปิดช่องทางในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียนจากพนักงานอย่างโปร่งใส เพื่อให้สามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและความต้องการของพนักงานทุกระดับ

ทั้งนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการทบทวน ปรับปรุง หรือแก้ไขแนวทางปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางของส่วนงานที่เกี่ยวข้อง หรือบริบททางธุรกิจและการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อแนวทางปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนดังกล่าว เพื่อให้แน่ใจว่าแนวทางปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนมีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีตามหลักการสากล รวมถึงสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ประกาศ ณ วันที่ 13 มกราคม 2569

(นางสาวพิมพ์วรรณ ชารีรัตน์วิบูลย์)

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท เอไอ เอนเนอร์จี้ จำกัด (มหาชน)