

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ดับบลิวพี เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") มุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม และการเคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีทางด้านสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จะปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน

ขอบเขต

นโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทฯ พนักงาน หรือชุมชนรอบข้าง ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานภายใต้ห่วงโซ่มูลค่าทั้งหมด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีเจตนารมณ์ในการสนับสนุนให้คู่ค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ดำเนินงานบนพื้นฐานของหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยน่านโยบายฉบับนี้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน และระมัดระวังการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของทุกคน

1. ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการแบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ
2. ปฏิเสธการจ้างแรงงาน หรือการปฏิบัติต่อแรงงานทุกประเภทอย่างผิดข้อบัญญัติทางกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
3. หลีกเลี่ยง และหมั่นตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) ที่จะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อสิทธิมนุษยชนของผู้อื่น ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ชุมชน
4. สื่อสาร เผยแพร่ หลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่มูลค่า
5. ทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญต่อองค์กร

แนวปฏิบัติ

1. บริษัทฯ สนับสนุน ส่งเสริม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ครอบคลุมพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างในทางกาย จิตใจ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ ภาษา อายุ สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด
2. บริษัทฯ จะไม่กระทำการ หรือสนับสนุนการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการลงโทษทางกาย การคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา
3. บริษัทฯ ปฏิเสธการจ้างแรงงานเด็ก โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอายุในการจ้างแรงงานตาม ข้อบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัด
4. บริษัทฯ ส่งเสริมการจ้างงานอย่างเป็นธรรม โดยปฏิบัติกับพนักงานและลูกจ้างทุกคน รวมทั้งแรงงานต่างด้าว อย่างเป็นธรรมและโปร่งใสในทุกสถานที่ปฏิบัติงาน มีการกำหนดอัตราค่าจ้าง สวัสดิการ ระยะเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด วันลา วันหยุดและสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนด
5. บริษัทฯ ส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต กำหนดมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน โดยจะมีการทบทวน พัฒนา ปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ
6. บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิของตนในฐานะพลเมืองโดยชอบธรรมตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมาย
7. บริษัทฯ จะดำเนินการและพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) อย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ประเมินผลกระทบ และกำหนด มาตรการป้องกัน รวมทั้งมาตรการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม ตลอดจนการรายงานและเปิดเผยข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ
8. บริษัทฯ จะกำหนดช่องทางการร้องเรียนหรือรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ สำหรับ พนักงาน หรือบุคคลภายนอก โดยมุ่งมั่นที่จะให้เป็นธรรม ตลอดจนเก็บรักษาข้อมูลตัวตนของผู้ร้องเรียนอย่างเคร่งครัด
9. บริษัทฯ จะสื่อสาร เผยแพร่ สร้างความเข้าใจแก่พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกราย เพื่อให้มีส่วนร่วมในการ ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน

10. บุคคลที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัทฯ และนโยบายฉบับนี้ ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบของบริษัทฯ และหากการกระทำนั้นเข้าข่ายเป็นความผิดทางกฎหมายอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

มาตรการเกี่ยวกับการจัดการข้อร้องเรียน

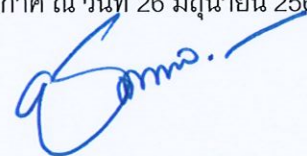
1. ช่องทางการร้องเรียน บริษัทฯ กำหนดช่องทางการร้องเรียนให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลาย ดังนี้
 - 1.1 เว็บไซต์บริษัทฯ www.wp-energy.co.th
 - 1.2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่ whistleblowing@wp-energy.co.th
 - 1.3 จดหมาย ส่งที่ฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือ เลขานุการบริษัทฯ หรือ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือ คณะกรรมการตรวจสอบ โดยส่งมายังที่อยู่ บริษัท ดับบลิวพี เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) เลขที่ 1 อาคารอีสท์วอเตอร์ ชั้น 16 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
2. แนวทางในการจัดการข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน
 - 2.1 เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียนแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาความขัดแย้งเพียงพของพยานหลักฐาน ก่อนสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการสืบสวน สอบสวน
 - 2.2 ข้อร้องเรียนใด ๆ ที่บริษัทได้รับ จะได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง รักษาเป็นความลับ และให้ความเห็นอกเห็นใจ
 - 2.3 คณะกรรมการตรวจสอบบันทึกเรื่องร้องเรียนและแจ้งกลับการรับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบภายในระยะเวลา 7 วันหลังจากได้รับเรื่องร้องเรียน
 - 2.4 คณะกรรมการตรวจสอบแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อดำเนินการสืบสวน สอบสวน โดยคณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่ติดตามผลสรุปการสอบสวน และนำเสนอรายงานผลการพิจารณาตลอดจนแนวทางในการเยียวยากรณีมีผู้ได้รับผลกระทบจริง ให้ผู้บริหารระดับรองประธานเจ้าหน้าที่บริหารขึ้นไปรับทราบ

3. มาตรการเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชน

หากผลการสอบสวนมีมติว่ามีผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ จริง บริษัทฯ จะดำเนินการตามมาตรการเยียวยา ลงโทษทางวินัย เลิกจ้าง หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย และสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจะได้รับการบรรเทาความเสียหาย หรือการชดเชยที่เหมาะสมและเป็นธรรมจากบริษัทฯ ภายใต้กลไกการบริหารงานและหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย รวมถึงการกำหนดมาตรการเพื่อติดตาม และป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบซ้ำในอนาคต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2568 โดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 6/2568

ประกาศ ณ วันที่ 26 มิถุนายน 2568



(นางสาวชมกมล พุ่มพันธุ์ม่วง)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท ดับบลิวพี เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน)