

สรุปคำถาม-คำตอบ จากการจัดอบรมเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและแนวทางการกรอกข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชน
ในแบบ 56-1 One Report ภายใต้โครงการธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจในตลาดทุนไทย (ระยะที่ 1)
(วันที่ 23 และ 30 พฤศจิกายน 2564)

	คำถาม	คำตอบ
1	การหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นภาคบังคับหรือไม่ และคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิคืออะไร	การหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิจะช่วยให้บริษัทมีการกำหนดนโยบายการจัดการด้านความยั่งยืนที่ดี ซึ่งหากอ้างอิงตามมาตรฐานสากลยังไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้เป็นการเฉพาะ โดยกำหนดเป็นกรอบว่าเป็นบุคคลภายนอกที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน หรือแม้แต่ในหลักการ UNGPs ระบุไว้เพียงว่าเป็น external experts ดังนั้น จึงเป็นดุลยพินิจของบริษัทในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสมต่อการดำเนินการของบริษัทได้
2	การใช้ผู้เชี่ยวชาญ มาออกแบบการตรวจสอบ ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในรูปแบบไหน	ในแง่หลักเกณฑ์ของ ก.ล.ต. จะเน้นเรื่องการเปิดเผยข้อมูลเป็นหลัก และคู่มือที่ทางคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับ ก.ล.ต. จัดทำขึ้นยังเป็นการกำหนดกรอบกว้างๆ เพื่อให้บริษัทใช้เป็นแนวทางในการเปิดเผยข้อมูลได้ โดยในขั้นนี้ ให้คำแนะนำในเบื้องต้นว่า บริษัทควรพิจารณาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่บริษัทประเมินว่าเป็นประเด็นสำคัญและต้องการที่จะเปิดเผย เช่น ถ้าบริษัทได้มีการไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อมในด้านนโยบายหรือให้ช่วยวิเคราะห์ผลกระทบที่มีต่อ stakeholder ก็ระบุวิธีการที่ตนใช้ในการ engage กับผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น และใน phase ถัดไป คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ ก.ล.ต. จะจัดให้มีการอธิบายถึงวิธีการที่ดีในการเลือกและ engage กับผู้เชี่ยวชาญต่อไป
3	บริษัทลูกหมายถึง บริษัทย่อย ควรจะถือหุ้นกี่ % ถึงนำมาเชื่อมโยงใน one report ได้	เรื่องนิยามของบริษัทย่อย สามารถพิจารณาตามประกาศที่ กจ. 17/2551 ได้ โดยระบุนิยาม "บริษัทย่อย" ดังนี้ “บริษัทย่อย” หมายความว่า บริษัทที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้ (ก) บริษัทที่ผู้ออกหลักทรัพย์มีอำนาจควบคุมกิจการ (ข) บริษัทที่บริษัทตาม (ก) มีอำนาจควบคุมกิจการ

	คำถาม	คำตอบ
		(ค) บริษัทที่อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมกิจการของบริษัทตาม (ข) ต่อไปเป็นทอด ๆ โดยเริ่มจากการอยู่ภายใต้อำนาจ ควบคุมกิจการของบริษัทตาม (ข)
4	ในการพิจารณา supply chain กรณีเป็น holding company จะพิจารณา core business และ business unit อย่างไร	เห็นว่าควรเริ่มพิจารณา supply chain ของแต่ละ business unit น่าจะได้ภาพที่ชัดกว่าการเริ่มพิจารณาที่ holding company ซึ่งมีความซับซ้อนมากกว่า
5	ถ้าบริษัทมีการจัดทำรายงานความยั่งยืนแยกออกมาจาก One report สามารถลดการเปิดเผยข้อมูลใน One report แล้วไปอ้างอิงในเล่มรายงานความยั่งยืนแบบบูรณาการแทนได้หรือไม่	กรณีบริษัทจัดทำรายงานความยั่งยืนแล้ว บริษัทสามารถสรุปเฉพาะสาระสำคัญของเนื้อหาตามแบบ 56-1 One Report และอ้างอิงรายละเอียดโดยเชื่อมโยงไปยังรายงานความยั่งยืนได้ โดยสามารถศึกษาแนวทางเพิ่มเติมได้จาก link FAQ นี้ https://www.sec.or.th/TH/Documents/LawsandRegulations/OneReport-FAQ.pdf
6	ในการจัดทำ One report หัวข้อสิทธิมนุษยชน ถูกเขียนอยู่ในรายประเด็นที่มีการรายงานอยู่แล้ว จำเป็นต้องนำมารวมกันอยู่ในหัวข้อเดียวกันอีกหรือไม่ มีความกังวลเรื่องความเชื่อมโยงของข้อมูล	ในการเปิดเผยข้อมูลตามแบบ 56-1 One Report ขอให้ มีหัวข้อและข้อมูลขั้นต่ำในแต่ละหัวข้อครบถ้วนตามที่แบบ กำหนด ดังนั้น สำหรับประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน บริษัทควร รายงานรวมไว้ในเรื่องการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคมและมีข้อมูลขั้นต่ำตามที่แบบกำหนด โดยหากมีรายละเอียดเพิ่มเติมที่บริษัทได้รายงานไว้ในแบบ 56-1 One Report แล้ว สามารถเชื่อมโยงไปยังส่วนที่เกี่ยวข้องได้ ทั้งนี้ เพื่อความชัดเจนในการรายงานและการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวแก่ ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบ นอกจากนี้ การรายงานสำหรับมิติอื่นๆ ก็เช่นเดียวกันควรนำเรื่องที่เกี่ยวข้องรวมไว้ในเรื่องเดียวกัน
7	อยากให้แนะนำการเขียนรายงานความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อมสำหรับบริษัทที่ประกอบธุรกิจอื่น เช่น ภาคบริการ Trading	การทำธุรกิจภาคบริการ trading ถึงแม้ไม่ได้มีการปล่อย คาร์บอนพิซโดยตรง แต่ในการทำธุรกิจมีการใช้ไฟฟ้า น้ำ ซึ่งเป็น demand side management ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยบริหารจัดการเป็นเรื่องที่ธุรกิจ trading สามารถ ดำเนินการได้ หรือในเรื่องการขนส่ง เราสามารถเปลี่ยนเป็นพลังงานที่สะอาดขึ้นได้ ดังนั้นเราต้องพิจารณาที่รายละเอียด

	คำถาม	คำตอบ
		การดำเนินธุรกิจว่ามีส่วนไหนที่จะกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และดำเนินการพัฒนาในส่วนนั้นได้อย่างไร
8	ขอให้อธิบายว่าการเปิดเผยของบริษัทที่เป็นกลุ่มบริการในส่วนที่ไม่ได้ดำเนินการสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยตรงแต่เป็นในฐานะผู้ใช้ทรัพยากร	เนื่องด้วย ธุรกิจบริการเป็นผู้ใช้ทรัพยากร ดังนั้น ในการรายงานอาจนำเสนอในแง่ของ consumption ว่าบริษัทมีการบริหารจัดการลดการใช้ น้ำ หรือไฟฟ้า หรือการใช้ทรัพยากรอย่างไร และหากเป็นธุรกิจภาคการเงิน เช่น สถาบันการเงินมีการพิจารณาให้ financing แก่ธุรกิจที่คำนึงถึงเรื่อง green และใส่ใจในประเด็นด้านความยั่งยืนอย่างไร เป็นต้น
9	สำหรับธุรกิจหลักทรัพย์ ขอให้อธิบายการเขียนรายงานในมิติสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดการพลังงาน น้ำ ขยะ ฯลฯ	หากธุรกิจหลักทรัพย์ที่เป็นธุรกิจ broker ซึ่งลักษณะธุรกิจอาจไม่ใช่คนที่ทำลายสิ่งแวดล้อมโดยตรง แต่เป็นเรื่องของการสนับสนุนในฐานะผู้ใช้ทรัพยากรว่ามีการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างไรมีประสิทธิภาพอย่างไร
10	ถ้าโครงสร้างอาคารไม่สามารถทำห้องน้ำปรับปรุงเป็นห้องน้ำสำหรับผู้พิการได้และอยู่ในตึกที่เป็นอาคารเช่าจะมีวิธีอื่นในการ remedy ได้หรือไม่	ประเด็นเรื่องคนพิการเป็นเรื่อง nice to have โดยท่านสามารถเลือกรายงานประเด็นที่ท่านดำเนินการ อย่างไรก็ตาม เรื่องห้องน้ำคนพิการเป็นเรื่องที่ภาคธุรกิจควรพิจารณาให้มี ดังนั้น อาจรายงานว่าปัจจุบันโครงสร้างอาคารไม่เอื้ออำนวย โดยบริษัทมีแผนในการดำเนินการอนาคตอย่างไร เพื่อแสดงให้เห็นว่าบริษัทได้พยายามจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และหากมีข้อจำกัดเรื่องพื้นที่จริงๆ อาจมีแนวทางในการเยียวยาอื่น เช่น การจัดเตรียม wheelchair หรือจัดเตรียมพื้นที่ห้องน้ำบริเวณใกล้อาคาร เป็นต้น
11	งานด้านสิทธิมนุษยชนควรจะอยู่ในหน่วยงานด้านความยั่งยืนซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีอยู่แล้วหรือในหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลหรือตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่โดยเฉพาะ	การดูแลประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมทั้ง supply chain ของบริษัท หากบริษัทมีหน่วยงานที่ดูแลด้านความยั่งยืนอยู่แล้ว ก็อาจเพิ่มเติมให้ครอบคลุมงานด้านสิทธิมนุษยชนได้ อย่างไรก็ตาม บริษัทท่านอาจพิจารณาให้เหมาะสมกับโครงสร้างบริษัทท่านร่วมด้วย ซึ่งหากบริษัทท่านเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ และมี supply chain จำนวนมาก อีกทั้ง มีโอกาสสร้างผลกระทบต่อทางด้านสิทธิมนุษยชนค่อนข้างมาก กรณี

	คำถาม	คำตอบ
		<p>เช่นนี้อาจต้องมีการตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นมาดูแลเพื่อป้องกัน ประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น หรือหากพิจารณาแล้วเห็นว่า ผลกระทบมีไม่มาก อาจนำงานดังกล่าวบรรจุอยู่ในฝ่าย บริหารจัดการ Legal Compliance หรือ Human resources ได้</p>
12	<p>รบกวนยกตัวอย่างกระบวนการเยียวยา และบริษัทให้ คณะกรรมการวินัยเป็นผู้พิจารณาได้หรือไม่</p>	<p>หากเป็นเรื่องภายใน หรือเรื่องพนักงานของบริษัทสามารถให้ คณะกรรมการวินัยเป็นผู้พิจารณาได้ แต่หากเป็นเรื่อง เกี่ยวกับบุคคลภายนอก และบริษัทให้คณะกรรมการวินัย เป็นผู้พิจารณา บริษัทต้องทำให้มั่นใจได้ว่าบุคคลภายนอกจะ ได้รับความเป็นธรรมและได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ บริษัทควรเปิดเผยข้อมูลในส่วนกระบวนการเยียวยา ขั้นตอนในการพิจารณา และผลของการเยียวยา ให้ผู้มี ส่วนได้เสียได้รับทราบถึงการตอบสนอง และมาตรการป้องกัน ของบริษัทสำหรับเรื่องดังกล่าวด้วย ซึ่งการดำเนินการ สามารถใช้ได้กับทุกมิติทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม</p>
13	<p>บริษัททำธุรกิจจำหน่ายน้ำดื่ม หากบริษัทตั้งเป้าหมาย ลดการใช้น้ำ / ขายน้ จะส่งผลกระทบต่อรายได้ที่ลดลง ซึ่งบริษัทจำหน่ายน้ำในโควตาที่ได้รับจากภาครัฐ และ บริษัทบริหารจัดการให้อยู่ภายใต้สัญญาไม่ให้เกิด อยากรเรียนถามว่าถ้าเราตั้งเป้าการบริหารจัดการน้ำ โดยลดน้ำสูญเสียในระบบท่อในระหว่างที่บริษัทส่งให้ ลูกค้าจะได้หรือไม่</p>	<p>การบริหารจัดการเพื่อลดการสูญเสียและคิดเป็นเชิง ปริมาณได้ สามารถนำมาเปิดเผยในรายงานได้ ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ต่อผู้อ่านรายงานว่าบริษัทมีการบริหารจัดการ หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดการสูญเสียน้ำอย่างไร</p>
14	<p>สอบถามเรื่องกฎหมายแรงงาน โดยบางบริษัทฯ ในต่างประเทศ กำหนดให้พนักงานต้องรับวัคซีน ป้องกันCOVID-19 ครบจำนวนโดสก่อน ถึงจะกลับเข้า มาทำงานในออฟฟิศได้ จึงขอสอบถามว่า</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ในบริบทของกฎหมายแรงงานไทยทำได้หรือไม่ 2) มีความเสี่ยงจะนำไปสู่ประเด็น discrimination หรือ bias for action อย่างไรบ้าง 	<p>เมื่อกฎหมายไม่ได้บังคับให้ฉีดวัคซีน แต่เป็นอำนาจที่บริษัท สามารถกำหนดขึ้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและการ ประกอบการได้อย่างเป็นปกติ อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้ ลูกจ้างต้องฉีดวัคซีน อาจเกิดมุมมองเรื่องการละเมิดสิทธิ ส่วนตัวของบุคคลได้ แต่หากไม่ฉีดวัคซีนก็เป็นอุปสรรคต่อ การปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้แล้ว บริษัทน่าจะเขียนเกริ่นก่อนว่า ให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในช่วง COVID-19 มีมาตรการใดที่เกี่ยวข้องบ้าง เช่น เรื่องการให้สวมใส่ mask</p>

	คำถาม	คำตอบ
	3) ต้องรายงานมาตรการนี้หรือไม่ใน One Report หากมีการนำมาใช้ในองค์กร	เจดล้งมือ รวมถึงการส่งเสริมให้มีการฉีดวัคซีนอย่างไร เพื่อให้ทุกฝ่ายเชื่อมั่นในความปลอดภัยได้ อย่างไรก็ตาม สำหรับลูกจ้างที่เลือกไม่ฉีดวัคซีนบริษัทมีแนวทางในการบริหารจัดการอย่างไร เช่น ให้ทำงาน WFH หรือหากต้องเข้ามาปฏิบัติหน้าที่จะมีมาตรการตรวจ ATK ฯลฯ โดยสรุปคือ ไม่อยากให้ตัดเลย แต่ควรแสดงให้เห็นว่าบริษัทมีมาตรการอย่างใดที่สะท้อนความพยายามในการบริหารจัดการที่ดี อย่างไม่เลือกปฏิบัติ
15	ถ้าบริษัทไม่มีประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีการป้องกันตามกฎหมายทั้งหมดอยู่แล้ว เราจำเป็นต้องมีการประเมินความเสี่ยงอยู่หรือไม่	หากบริษัทมีขั้นตอนในการประเมินความเสี่ยงของธุรกิจแล้ว ว่าไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทสามารถเปิดเผยในแบบรายงานได้ โดยการเปิดเผยกระบวนการที่ดำเนินการ เช่น เปิดเผยว่าบริษัทมีการวิเคราะห์ stakeholders และ ไม่พบผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงมาตรการป้องกันที่บริษัทดำเนินการเพื่อไม่ให้เกิดประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจแก่ผู้ลงทุนได้
16	เกณฑ์ ก.ล.ต.ตอนนี้ยังไม่ต้องทำ due diligence ใช่หรือไม่	ยังไม่ได้กำหนดเป็นหลักเกณฑ์แต่มีเขียนเป็นคำแนะนำเรื่อง Human Rights Due Diligence (HRDD) ในคู่มือ One report ที่หน้า 34 ตาม link นี้ https://publish.sec.or.th/nrs/8619s.pdf และในปี 2565 ก.ล.ต. จะร่วมกับคณะนิติศาสตร์ จุฬาฯ มุ่งเน้นขับเคลื่อนในเรื่อง HRDD มากขึ้น
17	ขอสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเพศของพนักงานในองค์กร ในกรณีที่เรเก็บข้อมูล “เพศ” ของพนักงาน อันได้แก่ เพศชาย เพศหญิง และ LGBTQ+ นั้นหมายความว่า ในการรับสมัครพนักงาน ย่อมจะต้องมีการขอให้ ผู้สมัครงานหรือพนักงานเปิดเผยเพศของตัวเอง ในใบสมัครงานหรือในการกรอกข้อมูลของพนักงาน การกระทำในลักษณะนี้ มีความเสี่ยงต่อมุมมองของ	เห็นว่าเป็นเรื่องข้อมูลส่วนบุคคลและเป็น sensitive data ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูล อาจไม่ระบุตัวตน และเมื่อเก็บข้อมูลแล้วต้องระวังไม่ให้ข้อมูลรั่วไหล

	คำถาม	คำตอบ
	การเลือกปฏิบัติหรือไม่ หรือมีแนวทางอย่างไรที่จะปิดความเสี่ยงในการกระทำในลักษณะนี้	
18	การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวาง policy ของบริษัทสามารถทำในรูปแบบใดได้บ้าง	บางบริษัทมีการส่งตัวแทนพนักงานเพื่อพูดคุยกัน หรือจัด outing เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นกับพนักงานว่าต้องการให้บริษัทปรับปรุงอะไร เช่น นโยบายด้านสวัสดิการ การบริหารจัดการความปลอดภัย หรือเปิดห้องเพื่อให้เห็นความเห็นผ่านการแปะ post it และให้ฝ่ายบริหารรวบรวมความเห็น พร้อมทั้งประกาศ และ vote ว่าอยากให้ดำเนินการอย่างไรเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว หรือให้พนักงานทานข้าวกับผู้บริหาร หรือบางบริษัทให้ผู้บริหารเข้าไปตรวจงานเพื่อดูประเด็นข้อปรับปรุง เพื่อฝ่ายบริหารสามารถนำความเห็นมาประกอบการจัดทำนโยบายได้
19	การประเมินความเสี่ยงจะประมวลเข้าไปใน corporate risk โดยแผนกบริหารความเสี่ยงหรือไม่ หรือทำเป็น Human rights due diligence ที่จัดทำโดยแผนกอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนก SD ได้หรือไม่	การพิจารณาว่าเป็น corporate risk หรือไม่ ต้องดูว่า ความเสี่ยงนั้นมีโอกาสเกิดเป็น potential risk มากน้อยเพียงใด หรือจะกลายเป็นข้อร้องเรียน และข้อพิพาทได้ต่อไปหรือไม่ สำหรับเรื่องบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ควรนำมาอยู่ในด้านการจัดการว่าจะป้องกันไม่เกิดความเสียหายอย่างไร โดยสามารถรายงานตามมิติต่าง ๆ ของ ESG ได้ นอกจากนี้ สำหรับเรื่อง Human rights due diligence สามารถจัดทำโดยแผนกอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนก SD ได้ หากแผนกดังกล่าวครอบคลุมประเด็นเรื่อง HRDD อยู่แล้ว