



การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน  
(Human Rights Due Diligence Report: HRDD)

บริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน)

แก้ไขครั้งที่	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข
00	01/08/2565	จัดทำครั้งแรก
01	09/10/2567	ทบทวนและปรับปรุง ประจำปี 2567

## การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence: HRDD)

### 1. บทนำ

บริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) เป็นบริษัทเอกชนรับสัมปทานทางหลวงในการจัดหาทุน ลงทุน ออกแบบ ก่อสร้าง ประกอบการและบำรุงรักษาทางหลวงสัมปทาน “ทางยกระดับอุต្រาภิมุข” ภายใต้สัญญาสัมปทานทางหลวงในทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 31 ถนนกิ่วภาวดีรังสิต ตอนดินแดง - ดอนเมือง และทางหลวงสัมปทานตอนต่อขยายทางด้านทิศเหนือ จากรอบทางหลวง กระทรวงคมนาคม โดยมีระยะทางหลวงสัมปทานทั้งสิ้น 21 กิโลเมตร เป็นทางยกระดับที่ให้บริการด้านคมนาคมขนส่งยานพาหนะที่เดินทางเข้า-ออกระหว่างกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลในบริเวณทิศเหนือ และเป็นเส้นทางหลักที่มุ่งสู่ภาคกลางตอนบน ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บริษัทฯ และบริษัทพย.only ให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ลูกค้าทุกกลุ่ม ภายใต้กรอบการบริหารจัดการที่มีความถูกต้องตามกฎหมาย มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ด้วยบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียและพนักงานที่มีความหลากหลาย ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งอาจนำไปสู่ผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ จึงมีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ที่บริษัทฯ กำหนดขึ้นตามหลักการซึ่งของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)

### 2. คำนิยาม

“บริษัทฯ” หมายถึง บริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน)

“บริษัทพย.only” หมายถึง บริษัทที่มีลักษณะใกล้ชิดกับบริษัทฯ นี้ดังนี้

- (ก) บริษัทที่บริษัทฯ ถือหุ้นเกินกว่า 50% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น
- (ข) บริษัทที่บริษัทฯ ถือหุ้นเกินกว่า 50% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น
- (ค) บริษัทที่บริษัทฯ หรือบริษัทฯ ถือหุ้น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมรวมกันเกินกว่า 50% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ถือหุ้น

(๗) บริษัทที่บริษัทฯ หรือบริษัทตาม (ก) (ข) หรือ (ค) มีอำนาจควบคุม ในเรื่องการกำหนดนโยบายทางการเงินและการดำเนินงานของ บริษัทเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์จากกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทนั้น

\*ตามคำนิยามในประกาศของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กจ. 17/2551

“สิทธิมนุษยชน (Human Rights)” หมายถึง สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนโดยไม่ คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ สัญชาติ อายุ รวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและ เสรีภาพ ความคิดเห็นทางการเมือง หรือสถานะอื่น ๆ ที่มนุษย์ทุกคนมีสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้โดยเท่าเทียมไม่ถูก เลือกปฏิบัติ

“กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable group)” หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ขาดความสามารถในการ ปักป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากอาจขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่น ๆ เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง และงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) ซึ่งมีความ เสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

“ความเท่าเทียม (Equality)” หมายถึง หลักการที่ทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูก เลือกปฏิบัติเนื่องจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา หรือสถานะอื่น ๆ

“การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)” หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมด้วยวิธีที่ แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

“การล่วงละเมิด (Harassment)” หมายถึง การแสดงความคิดเห็น หรือการกระทำที่ไม่พึง ประณญา หรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงประณญาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ ไม่ใช่ทางเพศอาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มเหงรังแก เป็นต้น ในขณะที่การล่วงละเมิด ทางเพศจะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

“เสรีภาพ (Freedom)” หมายถึง ความสามารถในการกระทำการใด ฯ โดยไม่ถูก กดดันหรือจำกัดจากผู้อื่นหรือรัฐ เช่น เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เสรีภาพในการนับถือศาสนา เป็น ต้น

“การคุ้มครองทางกฎหมาย (Legal Protection)” หมายถึง ลิขิที่บุคคลมีในการได้รับความ ยุติธรรมและการคุ้มครองจากกฎหมายในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิ

“การป้องกันและการช่วยเหลือ (Prevention and Assistance)” หมายถึง กระบวนการหรือมาตรการในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อหรือผู้ได้รับผลกระทบ

### 3. เป้าหมายและวัตถุประสงค์

บริษัทฯ และบริษัทที่อยู่ตระหนักรถึงความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จึงได้ประกาศความมุ่งมั่นผ่านนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และได้กำหนดแนวทางปฏิบัติซึ่งอยู่ภายใต้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ที่อ้างอิงตามหลักการซึ่งแนะนำของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) โดยการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจน การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ และความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

### 4. แนวทางดำเนินการ

บริษัทฯ กำหนดให้การดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ระดับองค์กรมีการประเมินเป็นประจำทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีเป้าหมายในการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ที่ครอบคลุมตั้งแต่พนักงาน พนักงานติดอางธุรกิจ ลูกค้า ลูกค้า ชุมชนและสังคม โดยมีแนวทางตามกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ดังนี้

- 1) ประกาศนโยบายและความมุ่งมั่น : บริษัทฯ กำหนดให้มีการจัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นและเจตนาของบริษัทฯ ในการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชน
- 2) การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : บริษัทฯ กำหนดข้อบันทึกการประเมินความเสี่ยงเพื่อให้ครอบคลุมทุกภาระในกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยกำหนดประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกี่ยวข้องกับธุรกิจ และประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ
- 3) การกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบและการป้องกัน : บริษัทฯ กำหนดให้มีมาตรการบรรเทาผลกระทบสำหรับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ในกรณีที่มีประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง เพื่อกำหนดแนวทางบรรเทาผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

- 4) การตรวจสอบและรายงานผล : บริษัทฯ กำหนดให้มีการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยง ทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และสื่อสารผลประเมินให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบ เพื่อสร้างความตระหนักและวัฒนธรรมที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
- 5) การเขียนวิยา : บริษัทฯ กำหนดให้มีมาตรการเขียนวิยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรม กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และติดตามดูแลผู้ได้รับผลกระทบเพื่อให้ได้รับการเขียนวิยาอย่างเหมาะสม

## 5. ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจบริหารโครงการทางหลวงสัมปทาน ในทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 31 ถนนวิภาวดีรังสิต ตอนดินแดง - ดอนเมือง และทางหลวงสัมปทานตอนต่อขยายทางด้านทิศเหนือ โดยมีรายได้หลักจากการจัดเก็บค่าผ่านทาง ด้วยการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพ มาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงสุด บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและรักษาสิทธิมนุษยชนควบคู่ไป กับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐาน บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักการซึ่งแนะนำของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) บนเสาหลัก 3 ประการ ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) และการเขียนวิยา (Remedy) ตลอดจนยึดมั่นการปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนภายใต้กฎหมายในประเทศไทยที่บริษัทฯ ดำเนินการอย่างเคร่งครัด

เพื่อบังกันไม่ให้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น เช่น การใช้แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติกับกลุ่มเปราะบาง การจำกัดสิทธิและเสรีภาพ

บริษัทฯ กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องรับทราบและยึดถือปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนมุ่งมั่นและส่งให้คู่ค้าธุรกิจของบริษัทฯ ที่บริษัทฯ ไม่มีอำนาจในการบริหาร เช่น ผู้ส่งมอบ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractors) ปฏิบัติตามนโยบายนี้ ทั้งนี้บริษัทฯ ได้ประกาศต่อสาธารณะเพื่อให้กับลูกค้าผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ได้รับทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนจัดให้มีข่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเผยแพร่ในนโยบายและช่องทางร้องเรียนบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ที่ <https://www.tollway.co.th/>

## 6. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยพิจารณาลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยบริษัทฯ คำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงประตีนความเสี่ยงด้านความเท่าเทียม การคุ้มครองทางกฎหมาย และการเลือกปฏิบัติ ซึ่งบริษัทฯ ประเมินความเสี่ยงจากการกิจกรรมหลักทางธุรกิจของบริษัทฯ

กิจกรรมหลักทางธุรกิจ	การศึกษา/วางแผน/การลงทุนโครงการ	การออกแบบ ก่อสร้าง	การจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน	การดำเนินงานและบำรุงรักษา	การบริการผู้ใช้ทางหรือลูกค้า	การส่งมอบคุณค่าเพื่อดำเนินการต่อเนื่องตาม พ.ร.บ.ร่วมลงทุน มาตรา 49
ผู้ผลิต/ผู้นำเข้า/ผู้นำส่ง/ผู้นำตัวแทน/ผู้นำตัวแทนต่อไป	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้เชื่อมต่อ</li> <li>พนักงาน</li> <li>บริษัทในกลุ่ม</li> <li>อุตสาหกรรมเดียวทัน</li> <li>คู่สัญญาและคู่ค้า</li> <li>หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>เจ้าหนี้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>บริษัทในกลุ่ม</li> <li>อุตสาหกรรมเดียวทัน</li> <li>คู่สัญญาและคู่ค้า</li> <li>หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>เจ้าหนี้</li> <li>ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้เชื่อมต่อ</li> <li>พนักงาน</li> <li>คู่สัญญาและคู่ค้า</li> <li>เจ้าหนี้</li> <li>ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้เชื่อมต่อ</li> <li>พนักงาน</li> <li>บริษัทในกลุ่ม</li> <li>อุตสาหกรรมเดียวทัน</li> <li>หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>เจ้าหนี้</li> <li>ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้ใช้บริการทางยกระดับ</li> <li>พนักงาน</li> <li>คู่สัญญาคู่ค้า</li> <li>หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้เชื่อมต่อ</li> <li>คู่สัญญาและคู่ค้า</li> <li>พนักงาน</li> <li>หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม</li> </ul>

รูปที่ 1 ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Value Chain) และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

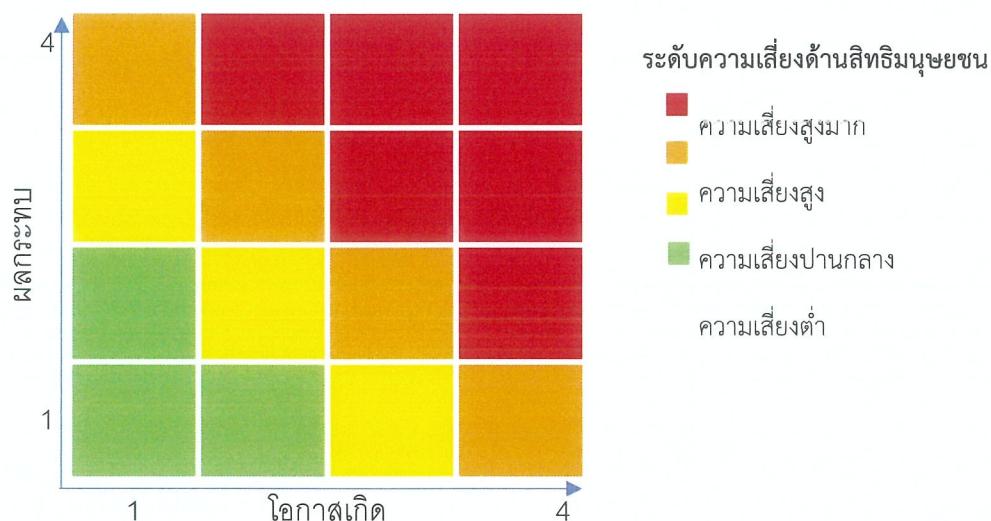
บริษัทฯ ได้ประเมินและระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของบริษัทฯ ซึ่งครอบคลุมในทุกด้านและบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบ

แนวปฏิบัติต่อพนักงาน	แนวปฏิบัติต่อคู่ค้า	แนวปฏิบัติต่อลูกค้า	แนวปฏิบัติต่อชุมชนและสังคม
<ul style="list-style-type: none"> <li>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน</li> <li>การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน</li> <li>การใช้งานในรูปแบบที่ผิดกฎหมาย</li> <li>การล่วงละเมิดพนักงานในทุกรูปแบบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การรักษาความลับของคู่สัญญาและคู่ค้า</li> <li>การใช้งานในรูปแบบที่ผิดกฎหมาย</li> <li>อุปกรณ์และความปลอดภัยของพนักงานคู่สัญญาและคู่ค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลของลูกค้า</li> <li>การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า</li> <li>การล่วงละเมิดลูกค้าในทุกรูปแบบ</li> <li>กลไกการร้องเรียนที่ไม่มีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มาตรการควบคุมเชิงดิจิทัลและคุณภาพชีวิต</li> <li>อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน</li> <li>การดำเนินธุรกิจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</li> </ul>

### รูปที่ 2 ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

#### 6.2 การจัดลำดับความเสี่ยง

บริษัทฯ กำหนดเกณฑ์การประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาจากโอกาสเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบ (Impact Level) และแบ่งความเสี่ยงออกเป็น 4 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง และต่ำ ปรากฏดังเมทริกซ์ ดังนี้



### รูปที่ 3 ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

## เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง

ระดับโอกาสที่จะเกิดขึ้น (Likelihood)	
(4) มีโอกาสเกิดสูง	เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเคยเกิดขึ้นภายในพื้นที่หลายครั้งต่อปี (เกิดขึ้นมากกว่า 1 ครั้ง ใน 1 ปี)
(3) มีโอกาสเกิดปานกลาง	เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว (เกิดขึ้น 1 ครั้ง ใน 1 ปี)
(2) มีโอกาสเกิดน้อย	เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในพื้นที่นาน ๆ ครั้ง (เกิดขึ้น 1 ครั้ง ใน 3 ปี)
(1) มีโอกาสน้อยมาก	เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นน้อยมาก แต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น (เกิดขึ้น 1 ครั้ง ใน 5 ปี หรือไม่เคยเกิดขึ้น)

ระดับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น (Impact)	
(4) ผลกระทบสูง	ส่งผลกระทบในวงกว้างที่เกินกว่าขอบเขตการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทฯ ต้องหยุดกิจกรรมทั้งหมดเพื่อบรรเทาเหตุการณ์ ใช้เวลามากกว่า 1 ปี ในการฟื้นฟูผลกระทบ
(3) มีผลกระทบปานกลาง	ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ปฏิบัติการจำนวนหนึ่ง ใช้เวลา 1-3 ปี ในการฟื้นฟูผลกระทบ
(2) มีผลกระทบน้อย	บริษัทฯ ไม่สามารถตอบสนองต่อข้อกังวลที่เกี่ยวข้องด้านสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้เสียภายในหรือภายนอกได้ ใช้เวลา 1 ปี ในการฟื้นฟูผลกระทบ
(1) มีผลกระทบน้อยมาก	ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสามารถป้องกันแก้ไขได้ โดยกลไกการจัดการข้อร้องเรียนของบริษัท ใช้เวลาน้อยกว่า 1 ปี ในการฟื้นฟูผลกระทบ

โดยบริษัทฯ ได้จัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากประเด็นที่มีผลกระทบและมีโอกาสที่จะเกิดและเป็นประเด็นที่สำคัญ 4 ประเด็น ดังนี้

- 1) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
- 2) สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานคู่ค้า
- 3) ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลของลูกค้า
- 4) การดำเนินธุรกิจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

## 7. การกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบและการป้องกัน

บริษัทฯ กำหนดให้มีแนวทางดำเนินการเพื่อบรรเทาผลกระทบและการป้องกัน โดยการบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อควบคุมและลดผลกระทบให้อยู่ในระดับต่ำหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในกรณีที่มีประเด็นความเสี่ยงที่อยู่ในระดับสูงและสูงมาก บริษัทฯ จะกำหนดให้มีการดำเนินการจัดการความเสี่ยงอย่างเร่งด่วน เพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบให้เกิดน้อยที่สุด และทำให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงและตรวจติดตามการจัดการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ

การจัดการความเสี่ยง (Risk Management) จากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้จากการจัดลำดับทั้ง 4 ประเด็น บริษัทฯ ได้นำมาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นและจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกำหนดกระบวนการแก้ไข ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	แนวทางลดผลกระทบและการแก้ไข
1) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>อุบัติเหตุจากการทำงาน</li> <li>อุปกรณ์ความปลอดภัยไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</li> <li>สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การตรวจเช็คสมรรถภาพพนักงาน และการตรวจเช็คสมรรถภาพของอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ</li> <li>จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีตามปัจจัยเสี่ยง</li> <li>การกำหนดระบบควบคุมภัยในเพื่อตรวจติดตาม/สอบทานการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย พร้อมกำหนดให้มีทีมลงพื้นที่ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>การตรวจสอบเสี่ยง แสงสว่าง ชั่วโมงการทำงาน ตามกฎหมายกำหนด</li> </ul>
2) สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานคู่ค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>อุบัติเหตุจากการทำงาน</li> <li>สภาพพื้นที่การทำงานและอุปกรณ์ความปลอดภัยไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การกำหนดระบบตรวจติดตาม/สอบทานการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย ของคู่ค้า พร้อมกำหนดให้มีทีมลงพื้นที่ (Site Visit) เพื่อประเมินคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>
3) ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลของลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>การรั่วไหลของข้อมูลของลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ และควบคุมการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ของบริษัทฯ</li> <li>ประเมินและสอบทานความพร้อมของระบบ Cybersecurity ของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	แนวทางลดผลกระทบและการแก้ไข
4) การดำเนินธุรกิจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	● การดำเนินงานของบริษัทฯ ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การกำหนดมาตรการสำหรับการลดใช้พลังงานไฟฟ้า น้ำ กระดาษ น้ำมัน</li> <li>● การปรับมาใช้พลังงานทดแทน โดยการติดโซลาร์เซลล์ทั้งอาคารสำนักงานและอาคารด้านนอก ทางผ่านทาง</li> </ul>

บริษัทฯ กำหนดให้มีการดำเนินงานและมาตรการในการดำเนินการกรณีที่เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการเกิดขึ้น บริษัทฯ มีแนวทางในการประสานงานกับผู้ที่ได้รับผลกระทบ หรือผู้ที่อาจจะได้รับผลกระทบโดยตรง ทั้งพนักงาน พนักงานด้านธุรกิจ คู่สัญญาและคู่ค้า ลูกค้า ชุมชนและสังคม เพื่อจัดการผลกระทบและแก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน

## 8. การตรวจสอบและรายงานผล

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการสรุปให้ความรู้และอบรมให้กับบุคลากรครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบที่ผ่านกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่า มาตรการลดผลกระทบเพียงพอและสามารถบรรเทาผลกระทบได้จริง รวมถึงติดตามการดำเนินการเพื่อเฝ้าระวังไม่ให้เกิดเหตุขึ้น บริษัทฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดในการติดตามการควบคุมและป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- การประเมินความพึงพอใจของพนักงาน
- ตั้งเป้าหมาย Zero Accident
- ตั้งเป้าหมาย Zero Attack
- ตั้งเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมดำเนินธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี ผ่านรายงานความยั่งยืนและเว็บไซต์ของบริษัทฯ และเปิดช่องทางรับฟัง/รับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแสจากผู้มีส่วนได้เสีย ในด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน จากการบันการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และมีกลไกในการคุ้มครอง พนักงานและผู้เจ้าของเบ้าและโดยจัดทำระบบฐานข้อมูลความลับซึ่งเข้าถึงได้เฉพาะผู้เกี่ยวข้อง และมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งเป็นผู้แทนจากส่วนงานที่ไม่มีส่วนได้เสียในข้อร้องเรียนดังกล่าว เพื่อพิจารณาสอบสวนดำเนินการตามระเบียบ และแจ้งผลกลับไปยังผู้เจ้าของข้อมูล

### ช่องทางการสื่อสาร

- คณะกรรมการตรวจสอบ หรือ เลขานุการบริษัท บริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน)  
เลขที่ 40/40 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210
- E-mail : ประธานกรรมการตรวจสอบ : somnuk.cha@tollway.co.th  
เลขานุการบริษัท : companysecretary@tollway.co.th
- เว็บไซต์ : www.toway.co.th
- โทรศัพท์ : 02-792-6500
- Tollway Call Center 1233

### 9. การเจรจาต่อรอง

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการเจรจาสิทธิประโยชน์ของพนักงานกับบริษัทฯ ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ กิจกรรมที่ได้จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 96 เแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีตัวแทนจากพนักงานที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดเข้าร่วมประชุมหารือร่วมกันกับผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้างทุกไตรมาสตามที่กฎหมายกำหนด และลงถึงการสนับสนุนสิทธิในการทำงานตามปฏิญาณกล่าวด้วยสิทธิมนุษยชน (UNGPs) เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตและความปลดภัยจากการทำงานที่ดีขึ้น

### 10. การเขียนวาระ

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากระบวนการและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ อาจก่อให้เกิดหรือเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องหรือห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ดังนั้น บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อประเมินโอกาสและบททวนสถานการณ์หรือปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดจน การกำหนดมาตรการในการบรรเทาผลกระทบและการแก้ไข เพื่อป้องกันและลดความเป็นไปได้ที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

สำหรับกระบวนการการเยียวยาและพื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน  
บริษัทฯ จะพิจารณาและดำเนินการช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา ให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบด้วยความชอบธรรม  
ทั้งในรูปแบบตัวเงิน และรูปแบบอื่น ๆ อย่างเหมาะสมแล้วแต่กรณี ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว  
เพื่อบรรเทาผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัทฯ ที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งกำหนด  
มาตรการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา โดยบริษัทฯ กำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมในการ  
แก้ไขเยียวยาและกระบวนการพื้นฟูที่สอดคล้องตามหลักการของสหประชาชาติว่าด้วยกฎกิจกับสิทธิมนุษยชน  
(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ดังนี้

- 1) การติดตามผลอย่างเป็นระบบ เป็นอิสระ บนความเท่าเทียมและชอบธรรม โดยการสำรวจ  
ความคิดเห็น ข้อกังวล และผลกระทบของกลุ่มผู้ส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ รวมถึง  
มีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการแก้ไขและบรรเทาผลกระทบได้อย่าง  
ทันท่วงที
- 2) การกำหนดกลไกและกระบวนการการเยียวยาร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง  
อาทิ หน่วยงานรัฐ นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความเป็นอิสระภายนอก
- 3) กำหนดกลไกเยียวยาระดับปฏิบัติการที่ได้ประสิทธิผล มีความชอบธรรม เท่าเทียม โปร่งใส
  - ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ตลอดจน กำหนดให้มีมาตรการคุ้มครองผู้  
ร้องเรียน/แจ้งเบาะแส

ทั้งนี้ หากมีกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ กำหนดให้มีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม

- และกำหนดบทลงโทษกรณีที่เกิดจากกรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ ภายใต้ข้อบังคับการทำงานของ  
บริษัทฯ ดังนี้

- การเตือนด้วยวาจา
- การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่เกิน 7 วัน
- เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

ประกาศ ณ วันที่ 11 ตุลาคม 2567

อ. ดร. ศักดิ์ พรพรรณไวย

(ดร. ศักดิ์ พรพรรณไวย)

กรรมการผู้จัดการ