



PTG ENERGY GROUP

เอกสารสนับสนุน

เรื่อง

นโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

ประวัติการแก้ไข

10	01/01/69	เพิ่มเติม ขอบเขต คำนิยาม หน้าที่ความรับผิดชอบ และสิทธิของพนักงานของกลุ่มบริษัท
09	01/01/68	ทบทวน ประจำปี 2567
08	01/01/67	ทบทวน ประจำปี 2566
07	01/01/66	ทบทวน ประจำปี 2565
06	01/11/64	เพิ่มเติม สิทธิของคู่ค้า และมาตรการเยียวยา และการมีส่วนร่วมเจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน
05	13/05/64	แก้ไขทั้งฉบับ
04	01/01/64	ทบทวน ประจำปี 2563
03	01/01/63	ทบทวน ประจำปี 2562
02	01/01/62	ทบทวน ประจำปี 2561
01	01/01/61	ทบทวน ประจำปี 2560
00	23/12/59	จัดทำครั้งแรก
แก้ไขครั้งที่	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข



นโยบายสิทธิมนุษยชน

1. หลักการ

บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทร่วมค้า ("กลุ่มบริษัท") มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท กลุ่มบริษัทจึงได้จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามนโยบาย ด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนได้นำแนวทางหลักการขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights : UDHR) ข้อตกลงประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact : UNGC) รวมถึงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจ และสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ

2. ขอบเขต

นโยบายและข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนนี้ใช้กับทุกกิจกรรมของกลุ่มบริษัท รวมถึงบริษัทที่พีทีจีมีอำนาจในการบริหาร โดยครอบคลุมการดำเนินงานขององค์กร สินค้าและบริการ ตลอดจนบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มบริษัท มุ่งหวังและส่งเสริมให้ บริษัทร่วม (Joint Ventures) ที่บริษัทไม่มีอำนาจในการบริหารโดยตรง รวมถึงคู่ธุรกิจ (Contractors) คู่ค้า (Suppliers) และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ยึดถือและปฏิบัติตามแนวนโยบายสิทธิมนุษยชนนี้ เพื่อร่วมกันส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชน และสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนให้กับสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

3. คำนิยาม

สิทธิมนุษยชน หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด และความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ ความเป็นชนเผ่าพื้นเมือง หรือสถานะอื่นใด

คู่ค้า หมายถึง ผู้ขายสินค้า ผู้รับจ้าง และ/หรือผู้ให้บริการ ทั้งที่เป็นนิติบุคคล และบุคคลธรรมดาแก่กลุ่มบริษัท รวมถึงผู้รับจ้างช่วง ของผู้ขายสินค้า ผู้รับจ้าง และ/หรือผู้ให้บริการดังกล่าว

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการ

กำหนดให้มีนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทพีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ตลอดจนกิจการควบรวมและกิจการเข้าซื้อ ที่บริษัทมีอำนาจในการบริหาร

4.2 ผู้บริหาร

4.2.1 จัดให้มีระเบียบปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละบริษัทโดยให้สอดคล้องกับ นโยบายและระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศที่บริษัทดำเนินธุรกิจ

4.2.2 กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมทั้งมั่นใจว่ามีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติ



นโยบายสิทธิมนุษยชน

4.3 หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

4.3.1 สื่อสารแนวคิดและวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

4.3.2 จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

(1) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

(2) ระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมประเด็นทางด้านการใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก สิทธิและเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง การให้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ และประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงานที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเสี่ยงที่อาจถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้แก่ พนักงาน ชุมชน/คนในท้องถิ่น คู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมา ลูกค้า/ผู้บริโภครวมถึงกลุ่มเปราะบางที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้หญิง เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานต่างด้าว แรงงานที่ว่างผ่านบุคคลที่สาม กลุ่มเพศทางเลือก (LGBTQI+) ผู้พิการ หญิงตั้งครรภ์ และผู้สูงอายุ โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

(3) มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร

(4) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข

(5) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยาตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นและผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบและสาธารณะ

(6) รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและองค์กรภาคประชาสังคม

(7) จัดให้มีช่องทางแจ้งเบาะแสและการเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

4.3.3 รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงาน

4.3.4 รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.4 พนักงาน

ท่าความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติรวมถึงรายงานหรือแจ้งเบาะแส หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้ ในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลต้องรักษาภาพลักษณ์ และปกป้องชื่อเสียงบริษัทฯ โดยไม่ใช้ชื่อ ข้อมูล ทรัพย์สินหรือกระทำการใด ๆ ที่สื่อว่าเป็นตัวแทนของบริษัทฯ

5.แนวปฏิบัติ

กลุ่มบริษัทมีการบริหารจัดการประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน ให้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนที่กลุ่มบริษัทดำเนินการเป็นพิเศษ โดยจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ตามกรอบเวลาที่เหมาะสม ควบคู่ไปกับการจัดเตรียมมาตรการในการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม และมาตรการเยียวยาตามสมควร โดยได้แบ่งการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุม สิทธิของพนักงานของกลุ่มบริษัท สิทธิของคู่ค้า สิทธิของลูกค้า สิทธิของชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



นโยบายสิทธิมนุษยชน

สิทธิของพนักงานของกลุ่มบริษัท

1. ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการจ้างงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาการจ่ายค่าตอบแทน เวลาทำงาน และวันหยุด การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การวางแผนความก้าวหน้า และในเรื่องอื่น ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติ
2. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน และรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
3. ไม่ใช้แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ รวมถึงการลงโทษที่เป็นการทรมารร่างกาย หรือจิตใจพนักงาน ไม่ว่าด้วยวิธีการขู่เข็ญ การกักขัง หน่วงเหนี่ยว การคุกคาม การข่มขู่ การล่วงละเมิด หรือการใช้ความรุนแรงไม่ว่าในรูปแบบใด ตลอดจนให้ความสำคัญต่อสิทธิของกลุ่มผู้เปราะบาง (Vulnerable Group) เช่น ผู้พิการ เป็นต้น
4. ปฏิเสธการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ โดยกำหนดอายุขั้นต่ำของผู้ปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด จะปกป้องมิให้มีการใช้แรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทานไม่ว่าในทางใด และมุ่งมั่นส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิของเด็กตามหลักการ Children's Rights and Business Principles (CRBP) ผ่านการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ
5. พนักงานมี สิทธิเสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการเจรจาต่อรอง ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 เพื่อเป็นตัวแทนพนักงานในการเสนอความคิดเห็น และแนวทางในการจัดการสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างต่อนายจ้าง โดยกำหนดให้มีการประชุมของตัวแทนเป็นประจำทุกไตรมาส
6. ดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และมีคู่มือในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็น สภาพการใดๆ ที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยของผู้ปฏิบัติงาน

สิทธิของลูกค้า

1. ดำเนินการบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากลูกค้าของกลุ่มบริษัท รวมถึงการระบุ และประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากลูกค้าของกลุ่มบริษัทโดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล รวมถึงเปิดเผยข้อมูลการบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากลูกค้าของกลุ่มบริษัท เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทคาดหวังว่า ลูกค้าจะมีกระบวนการแก้ไข และกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบที่เกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม
2. สนับสนุนให้ลูกค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทลูกค้า (Supplier Code of Conduct) และมีการคัดเลือกลูกค้าที่มีแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่มีคุณธรรม มีสภาพทางการเงิน ประวัติในการดำเนินธุรกิจที่น่าเชื่อถือ และมีสถานประกอบการที่สามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนสนับสนุนให้ลูกค้าเคารพและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัท เพื่อดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
3. ส่งเสริมให้พนักงานของลูกค้าได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้รับเหมา และปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด



นโยบายสิทธิมนุษยชน

สิทธิของลูกค้า

1. เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า โดยรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้าโดยไม่นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทั้งข้อมูลทางด้านการตลาด การสั่งซื้อ และการให้บริการลูกค้า จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และการเข้าถึงข้อมูลสามารถเข้าถึงโดยบุคคลที่ได้รับสิทธิเท่านั้น ทั้งนี้ หากจะใช้เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลดังกล่าวไปยังบุคคลอื่น จะต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย และจะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูลล่วงหน้า

2. ส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วน ทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงต่อลูกค้า รวมทั้งปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลง หรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างโปร่งใส และเท่าเทียมกัน

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

1. ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมตลอดกระบวนการของการดำเนินธุรกิจ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบกิจการ รวมถึงการปลูกจิตสำนึกในเรื่องดังกล่าวให้กับพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติในเรื่องต่างๆ อาทิ การดำเนินงานตามกฎหมาย มาตรฐาน ระเบียบ และแนวปฏิบัติ การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างโปร่งใส ผ่านช่องทางต่างๆ ตามความเหมาะสม

2. มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนหรือสังคม โดยให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมกับสังคม และชุมชน โดยเฉพาะชุมชนที่อยู่รอบสถานประกอบการของบริษัท พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน และสังคมให้อยู่ดีมีสุข ควบคู่ไปกับการเติบโตของบริษัท

การรับข้อร้องเรียน การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการเยียวยา

กลุ่มบริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน หากมีเหตุการณ์ หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือจรรยาบรรณทั้งจากพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน whistleblower@pt.co.th, Call Center และ Mobile Application โดยมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนดังกล่าวอย่างเหมาะสม และให้เป็นธรรม และคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัทโดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างสูงสุด กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมีความเสียหายเกิดขึ้น ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทางกฎหมายแล้วว่า กลุ่มบริษัทเป็นผู้กระทำการละเมิดจริง กลุ่มบริษัทได้กำหนดมาตรการชดเชยเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การชดเชยค่าเสียหาย และการติดตามดูแลผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อให้ได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม

อนึ่ง กลุ่มบริษัทจะทำการทบทวนรายละเอียด และการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง