



## คำแถลงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (ปตท.) ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบและยั่งยืน จึงยึดมั่นและเคารพในหลักสิทธิมนุษยชน โดยมุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการ ของ ปตท. ตลอดจนกำหนดมาตรการในการเยียวยาและลดผลกระทบดังกล่าว ในกิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมดที่อาจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง

### การเคารพสิทธิมนุษยชน

ปตท. กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับตราสารสิทธิมนุษยชนสากลระหว่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายท้องถิ่นของประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจ รวมทั้งพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นภาคีสถิติสัญญา<sup>1</sup>

นอกจากนี้ ปตท. ยังเคารพและปฏิบัติตามที่สอดคล้องกับมาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนระดับสากลอื่น ๆ<sup>2</sup>

### ขอบเขตการดำเนินงาน

คำแถลงด้านสิทธิมนุษยชนนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของ ปตท. และถ่ายทอดไปยังบริษัทในกลุ่ม ปตท. ตามแนวทางการบริหารจัดการแบบกลุ่ม ปตท. (PTT Group Way of Conduct) นอกจากนี้ ปตท. มุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ค้า (Supplier) และ คู่ความร่วมมือ (Business Partner) ตลอดจนสายโซ่อุปทาน เช่น ผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมา บริษัทร่วมทุน เป็นต้น ให้ปฏิบัติตามหลักการในคำแถลง ฯ ในการดำเนินธุรกิจนี้ด้วย

1 อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) กติกา ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR) กติกา ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: CERD) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment: CAT) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child: CRC) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD) ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศเรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) พระราชบัญญัติทาสยุคใหม่ของสหราชอาณาจักร ปี ค.ศ. 2015 (The UK Modern Slavery Act 2015) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (Anti-Human Trafficking Act, B.E. 2551 (2008) and Amendments)

2 ได้แก่ แนวทางปฏิบัติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) หลักการทั้ง 10 ประการในข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) แนวปฏิบัติ OECD สำหรับบริษัทข้ามชาติ และ มาตรฐานการดำเนินการของบรรษัทเงินทุนระหว่างประเทศ

## การสร้างการตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

ปตท. สร้างการตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงาน คู่ค้า และคู่ความร่วมมือ ให้มีความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยมีการสื่อสารผ่านการสื่อสารภายในและการอบรม เพื่อให้มีความสำคัญกับการปกป้องและสนับสนุนสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอ จนเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

## พันธสัญญาและกระบวนการบริหารจัดการสิทธิมนุษยชน

ปตท. ให้มีความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้แทนโดยชอบธรรม<sup>3</sup> ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตั้งแต่การออกแบบกระบวนการจัดการ การออกแบบแนวทางการรับฟังความคิดเห็น การชี้แจงและระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นข้อกังวล รวมถึงผลกระทบที่องค์กรอาจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้องค์กรเข้าใจผลกระทบด้านสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจที่อาจเกี่ยวข้องกับ การดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ ปตท. มีกระบวนการบริหารจัดการ ในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

- **สิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน**

ปตท. ยึดมั่นในการเคารพสิทธิแรงงานและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นของประเทศที่เข้าไปดำเนินธุรกิจและข้อตกลงระหว่างประเทศ รวมทั้ง ปฏิบัติตามมาตรฐานหลักเกี่ยวกับแรงงานที่ได้ระบุในปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ครอบคลุมประเด็นเรื่องสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง การขจัดแรงงานบังคับ การขจัด การใช้แรงงานเด็ก และการจัดการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน

โดยแนวปฏิบัติด้านสิทธิแรงงานและสภาพการทำงานของ ปตท. ถูกระบุในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี มาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (PTT Corporate Governance Ethical Standards and Code of Business Ethics Handbook) นโยบายคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Quality, Security, Safety, Health, and Environment Policy) รวมทั้งนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบขององค์กร (Governance Risk and Compliance Policy)

ปตท. ตระหนักว่าพนักงานมีสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรอง ผ่านการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และดำเนินการเจรจาต่อรอง หรือรวมตัวกันเพื่อปกป้องสิทธิ ซึ่ง ปตท. ส่งเสริมสิทธิดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และมั่นใจว่าเสียงของพนักงานจะได้รับการรับฟังผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ และ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

<sup>3</sup> ผู้แทนโดยชอบธรรม คือ ตัวแทนที่ถูกต้องตามกฎหมายที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบร้องขอให้เป็นตัวแทน ซึ่งอาจรวมถึง (แต่ไม่ จำกัดเพียง) ตัวแทนชุมชน ตัวแทนทางกฎหมายและสหภาพแรงงาน องค์กรชุมชนและองค์กรภาคประชาสังคม (ข้อมูลอ้างอิงจาก Corporate Human Rights Benchmark )

ปตท. ไม่ยอมรับแรงงานที่ถูกรังแก การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และการค้ามนุษย์ รวมทั้ง การจ้างแรงงานเด็กในทุกรูปแบบ ในกิจกรรมทางธุรกิจตลอดสายโซ่อุปทาน

ปตท. ส่งเสริมสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม เช่น กำหนดชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ผลตอบแทน ที่เท่าเทียม และสวัสดิการด้านอื่น ๆ เป็นต้น ที่สอดคล้องและสามารถเทียบเคียงได้ในอุตสาหกรรม มาตรฐานระดับประเทศ และมาตรฐานสากล รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย นอกจากนี้ ยังปกป้องสิทธิมนุษยชนต่อแรงงานกลุ่มเปราะบาง<sup>4</sup> อาทิ ผู้ทุพพลภาพ สตรีมีครรภ์ อย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ปตท. ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของพนักงาน โดยครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการสรรหา การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่าง ตลอดจนปฏิบัติต่อพนักงาน ทุกคนอย่างเสมอภาคกัน และไม่ยอมรับการคุกคามในทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของบุคคล โดย ปตท. เชื่อว่าบุคคลทุกคนควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยความเคารพ โดยไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องจากปัจจัยด้านอายุ เพศ รสนิยมทางเพศ รูปลักษณ์ภายนอก วัฒนธรรม ความสามารถ ศาสนา เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความเชื่อ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความทุพพลภาพ หรือสถานภาพอื่นใดที่เป็นการสะท้อนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) และถือว่าเป็นเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

#### ● สิทธิสังคมและชุมชนท้องถิ่น

ปตท. ตระหนักถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่อาจเกิดจากการพัฒนาโครงการและการดำเนินธุรกิจที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงชุมชนโดยรอบ พื้นที่ที่เข้าไปดำเนินโครงการและสถานประกอบการ จึงมีกระบวนการการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงชุมชนโดยรอบ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และเป็นช่องทางให้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทั้งในระยะก่อน ระหว่าง และภายหลังดำเนินการ โดยก่อนเริ่มโครงการจะมีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย รวมถึงคุณภาพชีวิตของสังคมชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปกำหนดมาตรการป้องกัน บรรเทา เยียวยา และติดตามการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ สำหรับการสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์กับชุมชนโดยรอบ ปตท. ได้จัดทำคู่มืองานชุมชนสัมพันธ์ที่สอดคล้องตามมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง เช่น ฉันทานุมัติ ที่ได้รับการรับรู้บอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free, Prior and Informed Consent: FPIC) และ มาตรฐานการดำเนินการของบรรษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC PS7) 7 ข้อ

4 กลุ่มเปราะบาง หมายถึง เด็ก สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (อ้างอิงจาก International Labour Organization: ILO)

นอกจากนี้ ปตท. ตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างชนเผ่าพื้นเมืองกับที่ดินและแหล่งน้ำซึ่งเป็นหนึ่งในประเด็นด้านสิทธิชุมชนที่มีความอ่อนไหว แนวปฏิบัติที่ ปตท. ดำเนินการต่อประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง (United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples) ซึ่งสนับสนุนและดำเนินการเพื่อหาข้อตกลงกับชนเผ่าพื้นเมืองผ่านกระบวนการที่โปร่งใสและยอมรับร่วมกัน และมีกระบวนการให้คำปรึกษาและจัดการผลกระทบที่เหมาะสมตามวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมถึงมีกลไกการร้องทุกข์ที่สามารถเข้าถึงได้ผ่านกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน สายด่วน และกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกเสียงจากชุมชนจะได้รับการรับฟังและบริหารจัดการอย่างดีที่สุด

ปตท. สนับสนุนหลักการด้านความมั่นคงปลอดภัยและสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานการจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยและนโยบายการรักษาความปลอดภัยของกลุ่ม ปตท. โดยควบคุมไม่ให้เกิดการใช้กำลังที่เกินกว่าเหตุในพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมที่อาจมีการใช้อุปกรณ์ และการใช้สถานที่ของ ปตท. ไปในทางที่ผิด โดยสนับสนุนให้คู่ค้าและคู่ความร่วมมือปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ ปตท. ยังมุ่งเน้นสร้างความเข้าใจผ่านการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

#### ● สิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าและคู่ความร่วมมือ

ปตท. มุ่งหวังที่จะทำงานร่วมกับคู่ค้า คู่ความร่วมมือ และกลุ่มบุคคลที่ทำธุรกรรมกับ ปตท. และดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม ตามหลักจรรยาบรรณในการปฏิบัติต่อคู่ค้าของบริษัท (Supplier Code of Conduct) รวมถึงปฏิบัติตามกฎหมายและแนวปฏิบัติสากลที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ปตท. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับคู่ค้า เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงประเด็นการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์ในกิจกรรมทางธุรกิจ ในสายโซ่อุปทานตามแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของผู้ค้า ปตท. อีกทั้งยังติดตามการดำเนินงานของคู่ค้าที่สำคัญผ่านการติดต่อ การเข้าพบ การประเมิน และการตรวจสอบด้านคุณภาพและความยั่งยืนในพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยหากพบว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปตท. จะดำเนินการจัดการตามความเหมาะสม นอกจากนี้ ยังคาดหวังให้คู่ค้าและคู่ความร่วมมือทุกรายมีกระบวนการการเยียวยาแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นผลจากกิจกรรมของคู่ค้าและคู่ความร่วมมือด้วย

ปตท. มุ่งมั่นที่จะทำให้คู่ค้าและคู่ความร่วมมือ ปฏิบัติตามหลักการในคำแถลง ฯ โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน สิทธิสังคมและชุมชนท้องถิ่น เช่นเดียวกับ ปตท.

ด้วยเหตุนี้ ปตท. จึงดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น และถ่ายทอดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความโปร่งใสผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

### การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

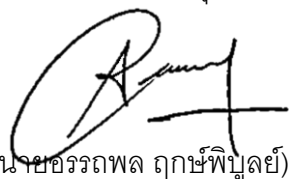
ปตท. มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตการตรวจสอบ การระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การประเมินความรุนแรงของผลกระทบและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น การกำหนดมาตรการในการบรรเทาและเยียวยาผลกระทบ การติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ

### การบริหารจัดการข้อร้องเรียนและการเยียวยา

ปตท. มุ่งมั่นสร้างความมั่นใจให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบสามารถเข้าถึงกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและเยียวยา รวมถึงให้ความสำคัญกับการปกป้องผู้ร้องเรียนด้วย จึงจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนทั้งภายในและภายนอกหลากหลายช่องทางเพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแสผ่านระบบ Whistleblowing โดยมีการคุ้มครองและเก็บรักษาข้อมูลของผู้ร้องเรียนอย่างเป็นความลับ เพื่อเพิ่มโอกาสให้สามารถบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในกรณีที่กระบวนการปกป้องและเยียวยาไม่สามารถหาข้อสรุปได้ในเบื้องต้น ปตท. ได้มีการกำหนดกลไกในการปกป้องและเยียวยาโดยการรับเรื่องร้องเรียนแบบใช้คณะทำงานไตรภาคี ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้แทนชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้แทนจากหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันบริหารจัดการด้วยวิธีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ปตท. จะไม่กีดกันและขัดขวางผู้ที่อาจได้รับผลกระทบหรือนักปกป้องสิทธิมนุษยชนในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและกระบวนการเยียวยาใด ๆ ของภาครัฐ รวมทั้งจะให้ความร่วมมือในการดำเนินการดังกล่าวโดยสุจริตตลอดกระบวนการ

ประกาศ ณ วันที่ 2 มิถุนายน 2564



(นายอรรถพล ฤกษ์พิบูลย์)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่