

นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (“บริษัทฯ”) ได้จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนได้นำแนวทางหลักการขององค์การด้านสิทธิมนุษยชนปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights : UDHR) วัตถุประสงค์ของประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact : UNGC) รวมถึงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ ซึ่งได้ระบุแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานในการส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ครอบคลุมสิทธิพนักงาน สิทธิคู่ค้า สิทธิลูกค้า และสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยคาดหวังให้บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทร่วมค้า และคู่ค้าปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ

นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โดยยึดหลักการดำเนินธุรกิจ ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรม เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทฯ กลุ่มบริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนได้นำแนวทางหลักการขององค์การด้านสิทธิมนุษยชนปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights : UDHR) วัตถุประสงค์ของประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact : UNGC) รวมถึงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจ และสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ

ขอบเขต

1. นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
2. นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของกลุ่มบริษัทฯ โดยให้ยึดถือเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงาน

คำนิยาม

สิทธิมนุษยชน หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด และความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีดวง ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด

คู่ค้า หมายถึง ผู้ขายสินค้า ผู้รับจ้าง และ/หรือผู้ให้บริการ ทั้งที่เป็นนิติบุคคล และบุคคลธรรมดาแก่กลุ่มบริษัท รวมถึง ผู้รับจ้างช่วง ของผู้ขายสินค้า ผู้รับจ้าง และ/หรือผู้ให้บริการดังกล่าว

แนวปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติทางด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงาน ทุกคน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งปฏิบัติต่อพนักงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมด้วยเหตุดังกล่าว จึงกำหนดเป็นข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการผู้บริหาร และพนักงาน ดังนี้

กลุ่มบริษัทฯ มีการบริหารจัดการประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนให้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนที่กลุ่มบริษัทดำเนินการ เป็นพิเศษ โดยจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตามกรอบเวลาที่เหมาะสม ควบคู่ไปกับการจัดเตรียมมาตรการในการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม และมาตรการเยียวยาตามสมควร โดยได้แบ่งการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุม สิทธิของพนักงานของกลุ่มบริษัท สิทธิของคู่ค้า สิทธิของลูกค้า สิทธิของชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สิทธิของพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ

1. ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการจ้างงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาการจ่ายค่าตอบแทน เวลาทำงาน และวันหยุด การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และพัฒนา การวางแผนความก้าวหน้า และในเรื่องอื่นๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติ
2. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน และรายงานผู้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
3. ไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ หรือแรงงานเด็กวันมิชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงการลงโทษ ที่เป็นการทารุณร่างกาย หรือจิตใจพนักงาน ไม่ว่าจะด้วยวิธีการทุบตี การกักขัง หน่วงเหนี่ยว การคุกคาม การข่มขู่ การล่อลวงละเมิด หรือการใช้ความรุนแรงไม่ว่าในรูปแบบใด ตลอดจนให้ความสำคัญต่อสิทธิของกลุ่มผู้เปราะบาง (Vulnerable Group) เช่น ผู้พิการ เป็นต้น
4. ดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และมีคู่มือในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นสภาพการใดๆ ที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยของผู้ปฏิบัติงาน

สิทธิของคู่ค้า

1. ดำเนินการบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากคู่ค้าของกลุ่มบริษัทฯ รวมถึงการระบุ และประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากคู่ค้าของกลุ่มบริษัทฯ โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล รวมถึงเปิดเผยข้อมูลการบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากคู่ค้าของกลุ่มบริษัท เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทฯ คาดหวังว่าคู่ค้าจะมีกระบวนการแก้ไข และกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบที่เกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม
2. สนับสนุนให้คู่ค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) และมีการคัดเลือกคู่ค้าที่มีแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่มีคุณธรรม มีสภาพทางการเงิน ประวัติในการดำเนินธุรกิจที่น่าเชื่อถือ และมีสถานประกอบการที่สามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนสนับสนุนให้คู่ค้าเคารพและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทฯ เพื่อดำเนินธุรกิจอย่าง เป็นธรรม ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
3. ส่งเสริมให้พนักงานของคู่ค้าได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้รับเหมา และปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด

สิทธิของลูกค้า

1. เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า โดยรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้าโดยไม่นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และ/หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทั้งข้อมูลทางด้านการตลาด การสั่งซื้อ และการให้บริการลูกค้า จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และการเข้าถึงข้อมูลสามารถเข้าถึงโดยบุคคลที่ได้รับสิทธิเท่านั้น ทั้งนี้ หากจะใช้เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลดังกล่าว ไปยังบุคคลอื่น จะต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย และจะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูลล่วงหน้า
2. ส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วนทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงต่อลูกค้า รวมทั้งปฏิบัติตามสัญญา วัตถุประสงค์ หรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างโปร่งใส และ เท่าเทียมกัน

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

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

2. มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมกับสังคมและชุมชน โดยเฉพาะชุมชนที่อยู่รอบสถานประกอบการของบริษัทฯ พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน และสังคมให้อยู่ดีมีสุข ควบคู่ไปกับการเติบโตของบริษัทฯ

การรับข้อร้องเรียน การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการเยียวยา

กลุ่มบริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย สามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน หากมีเหตุการณ์ หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือจรรยาบรรณ ทั้งจากพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน www.siamgas.com, Call Center และ Mobile Application โดยมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนดังกล่าวอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรม และคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัทฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างสูงสุด กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมีความเสียหายเกิดขึ้น ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทางกฎหมายแล้วว่ากลุ่มบริษัทฯ เป็นผู้กระทำการละเมิดจริง กลุ่มบริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการชดเชยเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การชดเชยค่าเสียหาย และการติดตามดูแลผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อให้ได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence)

ธุรกิจย่อมมีความเกี่ยวข้องกับ “มนุษย์” หรือ “คน” ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ลูกค้า และครอบครัวของพนักงานผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ชุมชนรอบพื้นที่ตั้งของธุรกิจหรือชุมชนใกล้เคียง อาจจะมีผลกระทบต่อกลุ่มคนเหล่านั้นไม่มากนักก็ต่ออย่างเลี่ยงไม่ได้ และหนึ่งในประเด็นที่พบบ่อย คือ เรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่หลายครั้งลูกหลานจนเกิดเป็นคดีความฟ้องร้องกัน ดังนั้นการดูแลใส่ใจการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้เกี่ยวข้อง จึงเป็นสิ่งทีธุรกิจต้องให้ความสำคัญ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตามกฎหมายของประเทศและหลักการสากล กำหนดกลยุทธ์และแผนในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน มีกลไกการคุ้มครองและเยียวยาเมื่อเกิดเหตุ รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงาน ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมหารือในประเด็นดังกล่าว เพื่อสร้างเข้าใจความร่วมมือและสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นพร้อมกัน

ประเด็นสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องค่อนข้างอ่อนไหวและสามารถเชื่อมโยงกับประเด็นอื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเนื่องมาจากการทำธุรกิจได้อย่างคาดไม่ถึง จึงนับเป็นความเสี่ยงที่สำคัญที่อยู่กับการดำเนินธุรกิจตลอดเวลา นอกจากนี้ความต้องการการเรียกร้อง และแรงผลักดันจากประเด็นสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องค่อนข้างอ่อนไหว อื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเนื่องมาจากการทำธุรกิจได้อย่างคาดไม่ถึง จึงนับเป็นความเสี่ยง ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีความต้องการ การเรียกร้อง และแรงผลักดันจากสังคมที่ออกมาด้วย การดำเนินงานโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจังและสร้างให้กลายเป็นส่วนรวมถึงการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสด้วยการนำหลักสิทธิมนุษยชนไปสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนทั้งห่วงโซ่อุปทานมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โดยยึดหลักการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรม เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ กลุ่มบริษัทฯ ได้พัฒนากระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ขึ้นเพื่อจัดการกับความเสี่ยงจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมวัฒนธรรมการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร โดยกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัทฯ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 

การประกาศความมุ่งมั่น
กำหนดให้มีการจัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชน และทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อแสดงถึงเจตนาจริง และความมุ่งมั่นของบริษัทในการเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน
- 

การกำหนดขอบเขต และระบุประเด็นการประเมิน ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
กำหนดขอบเขตการประเมินความเสี่ยงเพื่อให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมทางธุรกิจ ของบริษัท บริษัทร่วมค้า และคู่ค้า โดยกำหนดประเด็นการประเมินความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น การค้ามนุษย์ การบังคับใช้ แรงงาน แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการเจรจาต่อรองกัน ค่าตอบแทน การเลือกปฏิบัติสูงภาพและความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัว
- 

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ตามเกณฑ์การประเมินโอกาสเกิด และผลกระทบต่อบุคคลที่อาจจะได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ เช่น พนักงาน ผู้หญิง เด็ก ชนพื้นเมือง ผู้รับเหมา ชุมชนและสิ่งแวดล้อม
- 

การระบุมาตรการบรรเทาผลกระทบ
กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบสำหรับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง เพื่อบรรเทาผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
- 

การตรวจสอบ และการสื่อสาร
ส่วนบริหารความเสี่ยงรับผิดชอบในการตรวจสอบผลประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของทุกส่วนงาน และดำเนินการสื่อสารผลประเมินให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความตระหนักและวัฒนธรรมที่เคารพ ต่อหลักสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร
- 


การเยียวยา
กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมีความเสียหายเกิดขึ้น กลุ่มบริษัทได้กำหนด มาตรการชดใช้เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล การชดเชยค่าเสียหาย และการติดตามดูแลผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อให้ได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม

การอบรมด้านสิทธิมนุษยชน

เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเคารพต่อสิทธิ คติดีศรี และความหลากหลายของความเป็นมนุษย์ ดังนั้น บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชนให้แก่พนักงาน ซึ่งครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่น การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน การป้องกันการใช้แรงงานเด็ก การต่อต้านการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบการกิจการ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ ทั้งกิจกรรมทางธุรกิจน้ำมัน (Oil) และธุรกิจที่ไม่ใช่น้ำมัน (Non-oil) ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายใต้หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืนขององค์กร บริษัทฯ ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์โอกาสเกิด (Likelihood) กับหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงขององค์กร และระดับผลกระทบ (Impact) กับหลักสากลของสหประชาชาติ (United Nation Guiding Principle on Business and Human Rights) และพิจารณาประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมถึงบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบ ครอบคลุม พนักงาน ชุมชนและสิ่งแวดล้อม คู่ค้าและผู้รับเหมา และลูกค้า ซึ่งประเด็นที่มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่

 สิทธิพนักงาน	 สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม	 สิทธิคู่ค้าและผู้รับเหมา	 สิทธิลูกค้า
<ul style="list-style-type: none"> • การเลือกปฏิบัติ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน • การเก็บรักษาข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน • สภาพการจ้างงาน • เสรีภาพในการสมาคม และเจรจาต่อรอง • การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย (แรงงานเด็ก,แรงงานบังคับ และแรงงานต่างด้าว) 	<ul style="list-style-type: none"> • สุขภาพและความปลอดภัย • มาตรฐานการครองชีพชุมชน • การเข้าถึงน้ำและสุขาภิบาล • การได้มาซึ่งที่ดิน 	<ul style="list-style-type: none"> • การเลือกปฏิบัติ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของคู่ค้า • การเก็บรักษาข้อมูลส่วนตัวของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ • สภาพการจ้างงาน • เสรีภาพในการสมาคม และเจรจาต่อรอง • การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย (แรงงานเด็ก,แรงงานบังคับและแรงงานต่างด้าว) 	<ul style="list-style-type: none"> • การเลือกปฏิบัติ • สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า • การเก็บรักษาข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า

ความหลากหลายและความเท่าเทียมของพนักงาน

การไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด

ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมตามกฎหมายแรงงานและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีฝ่ายบริหารทรัพยากรเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ในเรื่องการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และความปลอดภัยในสถานปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความ “อยู่ดี มีสุข” ให้แก่พนักงานทุกคน นอกจากนี้บริษัทฯ ยังกำหนดให้มีการบังคับใช้นโยบายป้องกันการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบกิจการเพื่อห้ามมิให้ ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมกระทำการล่วงละเมิด (Harassment) ต่อลูกจ้างของกลุ่มบริษัทฯ และมุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการเคารพต่อความหลากหลาย และปราศจากการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ในทุกกรณี

นโยบายป้องกันการล่วงละเมิด และการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบกิจการ

บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม โดยยึดหลักการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรม เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมตามที่ให้คำมั่นในนโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทฯ ทั้งนี้ เพื่อบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่อุปทาน กลุ่มบริษัทจึงได้ จัดทำนโยบายป้องกันการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบกิจการขึ้น เพื่อห้ามมิให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมกระทำการล่วงละเมิด (Harassment) ต่อลูกจ้างของกลุ่มบริษัทฯ และมุ่งเน้นให้สถานประกอบกิจการ ปราศจากการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ในทุกกรณี

ขอบเขต

1. นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของ บริษัท สยามแก๊ส แอนด์ ปีโตรเคมีคัลส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
2. นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของกลุ่มบริษัทฯ โดยให้ยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน

คำนิยาม

การล่วงละเมิด หมายถึง การกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อต่อบุคคลภายนอก เป็นเหตุให้ผู้ถูกรกระทำ เสียหายแก่ชีวิตก็ดีแก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่างกันและด้วยกว่ากัน อันเนื่องมาจากลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับหลักคุณธรรมหรือเงื่อนไขของงาน ลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ชชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง การกีดกันทางเชื้อชาติและพื้นเพเดิมทางสังคม

แนวปฏิบัติ

1. กลุ่มบริษัทฯ ไม่ยอมรับการล่วงละเมิดในทุกกรณี กล่าวคือ การล่วงละเมิดโดยใช้อำนาจหน้าที่ (Power Harassment) การล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment) การล่วงละเมิดผู้ตั้งครรภ์ (Maternity Harassment) การล่วงละเมิดทางศีลธรรม (Moral Harassment) การใช้แรงงานเด็กที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Exploitation of Child Labor) รวมถึงการใช้ความรุนแรง การทำให้เกิดบรรยากาศ ความขัดแย้ง การแสดงความไม่เป็นมิตร การใช้อิทธิพลมุ่ง ตลอดจนการล่วงละเมิดทางวาจาด้วยคำพูด ส่อเสียด หยาดคาย เป็นต้น
2. กลุ่มบริษัทฯ ไม่ยอมรับการกระทำหรือความอคติที่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) และด้วยคำอื่นเนื่องมาจากลักษณะที่แตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ หรือความเบี่ยงเบนทางเพศ
3. การกระทำที่สื่อถึงการล่วงละเมิด การเลือกปฏิบัติ และการใช้ความรุนแรงในทุกกรณีถือเป็นความผิดร้ายแรง พนักงานทุกระดับจะต้องทำความเข้าใจ และถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
4. พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนข้อปัญหา และแจ้งเบาะแส หรือร้องเรียน หากมีเหตุการณ์การล่วงละเมิด หรือการเลือกปฏิบัติ ผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน www.siamgas.com, Call Center และ Mobile Application โดยกลุ่มบริษัทฯ มีการบริหารจัดการร้องเรียนดังกล่าวอย่างเหมาะสม ให้ความเป็นธรรม และคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัทฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงาน

มาตรการแก้ปัญหาการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการ

กำหนดให้ขั้นตอนการแก้ปัญหาการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในมาตรการนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ และการควบคุมกระบวนการ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ดังนี้

ขั้นที่ 1

การบอกรับเหตุพิพาท พนักงานทุกระดับ ซึ่งเชื่อว่าตนถูกกระทำการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือถูกใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการควรแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวหยุดการกระทำเหล่านั้นโดยอาจให้ ผู้ร่วมงาน ช่วยบอกรับ หากไม่สามารถทำให้ผู้กระทำการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือใช้ความรุนแรงหยุดพิพาทได้ด้วยเหตุผลใด ๆ หรือเป็นเรื่องยากลำบากใจที่จะยุติเหตุด้วยตนเอง ให้ดำเนินการในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 2

การดำเนินการร้องทุกข์ตามหมวดที่ 9 ของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พนักงานทุกระดับที่ถูก ล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือถูกใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการ สามารถแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้ ทราบ และผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นต้องดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์โดยเร็ว ไม่เกิน 7 วัน เพื่อยุติเหตุ ถ้าไม่ สามารถแก้ไขได้ เช่น ผู้กระทำการล่วงละเมิด หรือผู้ใช้ความรุนแรงคือหัวหน้างานเอง หรือหัวหน้างานไม่อยู่ในสถานะที่ดำเนินการได้ ให้ดำเนินการในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 3

การสอบสวนให้พนักงานที่ถูกกระทำล่วงละเมิด ถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการ กิจการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อทำการตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงที่ประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยบริษัทฯ เพื่อทำการสอบสวนหาข้อเท็จจริงให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย

ขั้นที่ 4

สรุปผลการดำเนินการ แจ้งผลและการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนและผู้ถูกร้องเรียนทราบ ตามผลการ สอบสวน ดังนี้

- (1) ถ้าการสอบสวนปรากฏว่ามีการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการแก่ผู้ร้องเรียนจริง บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาโทษตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มบริษัทฯ อันได้แก่ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงาน ปลดออก และไล่ออกแก่ผู้กระทำผิดตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี
- (2) ถ้าการสอบสวนพบว่าไม่มีการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติหรือใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการ จะแจ้งผู้ร้องเรียนให้ทราบด้วยบรรยากาศที่ทำให้เกิดความเข้าใจต่อกัน
- (3) ผลการสอบสวนคลุมเครือ ไม่ชัดเจนว่ามีการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติ หรือใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการหรือไม่ จะแจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบด้วยบรรยากาศที่ทำให้เกิดความเข้าใจต่อกัน
- (4) หากผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจในผลการสอบสวนหาข้อเท็จจริงหรือการดำเนินการสามารถร้องทุกข์ตามขั้นตอนในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มบริษัทฯ
- (5) การกล่าวหาว่าร้ายผู้อื่นเรื่องการล่วงละเมิด เลือกปฏิบัติหรือใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการ อาจมีผลต่อผู้บริสุทธิ์ ถ้าผลสอบสวน ปรากฏว่าผู้กล่าวหาประสงค์ร้าย จงใจใส่ร้าย การกลั่นแกล้งข่มขู่เพื่อผลประโยชน์อื่น ผู้ใส่ร้าย กลั่นแกล้ง และข่มขู่ จะถูกลงโทษตามความเหมาะสมเพื่อทำให้เกียรติยศของผู้ถูกกล่าวหากลับคืนมา

กระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยการประเมินความเสี่ยง 2 ประเภท คือ

- 1) **ความเสี่ยงตามลักษณะธรรมชาติ:** ความเสี่ยงที่ปราศจากการควบคุมหรือมาตรการบรรเทาผลกระทบ
- 2) **ความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่:** ความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ หลังการควบคุมหรือมาตรการบรรเทาผลกระทบ

ในการจัดลำดับความเสี่ยงของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ อ้างอิงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ในระดับสูง-สูงมาก โดยบริษัทฯ กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบสำหรับทุกประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นการป้องกันผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ระดับความเสี่ยง	โอกาสเกิด (ความถี่)	ผลกระทบ		
		ระดับผลกระทบ	จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ	ความสามารถในการเยียวยา
5 (สูงมาก)	เกิดขึ้นมากกว่า 1 ครั้ง	ผู้มีส่วนได้เสียเสียชีวิต	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้างหรือเกินขอบเขตของพื้นที่ปฏิบัติการ	ไม่สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนให้กลับสู่ภาวะปกติและ/หรือใช้ระยะเวลาในการเยียวยา มากกว่า 5 ปี
4 (สูง)	เกิดขึ้น 1 ครั้งต่อ 1 เดือน	ผู้มีส่วนได้เสียทุพพลภาพ	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องมากกว่า 1 กลุ่มขึ้นไป (เช่น กระทั่งลูกค้า และพนักงาน เป็นต้น)	ควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนให้กลับสู่ภาวะปกติได้ในระยะเวลา 3-5 ปี
3 (ปานกลาง)		ผู้ที่มีส่วนได้เสียบาดเจ็บสาหัสและหยุดงานเกินกว่า 3 วัน	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียส่วนใหญ่ เพียง 1 กลุ่มขึ้นไป (เช่น ลูกค้าหรือคู่ค้า)	สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนได้กลับสู่ภาวะปกติในระยะ
2 (ต่ำ)	เกิดขึ้น 2-3 ครั้งต่อปี	ผู้มีส่วนได้เสียบาดเจ็บ และต้องพบแพทย์	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียบางส่วน เพียง 1 กลุ่ม (เช่น กระทั่ง คู่ค้า หรือคู่ค้า หรือชุมชนหรือพนักงานบางส่วนเท่านั้น)	สามารถเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องให้กลับสู่ภาวะปกติได้ในระยะเวลามากกว่า 3 เดือน แต่ น้อยกว่า 1 ปี
1 (ต่ำมาก)	เกิดขึ้น 1 ครั้งปี	ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของพนักงานหรือผู้มีส่วนได้เสีย (การปฐมพยาบาลเองเบื้องต้น)	ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนให้กลับสู่สภาวะปกติได้ในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน

ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ธุรกิจน้ำมัน และ Non-oil					
ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ	จัดหา	ขนส่ง	จัดเก็บ	การตลาด	หน่วยงานสนับสนุน
ธุรกิจน้ำมัน (Oil)	น้ำมัน	น้ำมัน	น้ำมัน	สถานีบริการน้ำมัน	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ธุรกิจ Non-oil	ก๊าซ LPG วัตถุดิบและอุปกรณ์ สำหรับธุรกิจค้าปลีก	วัตถุดิบและ อุปกรณ์สำหรับ ธุรกิจค้าปลีก	ก๊าซ LPG	สถานีบริการก๊าซ LPG ร้านจำหน่ายก๊าซหุงต้ม	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

มาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิพนักงาน

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
<ol style="list-style-type: none"> 1. สุขภาพและความปลอดภัย 2. สภาพการจ้างงาน เสรีภาพในการสมาคม และเจรจาต่อรอง 3. การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย 4. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล 5. การเลือกปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อควบคุมมาตรการด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน รวมถึงให้ความรู้และส่งเสริม วัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กร • กำหนดนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเพื่อควบคุม ดูแล เสนอข้อคิดเห็น และแนะนำแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง • กำหนดให้มีระบบควบคุมการจ้างแรงงานต่ำกว่า 18 ปี ผ่านโปรแกรมบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management System) • จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กร และให้พนักงานรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร • บังคับใช้นโยบายป้องกันการล่วงละเมิดและการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบกิจการ รวมถึงจัดอบรมให้ความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนแก่พนักงาน

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
<ol style="list-style-type: none"> 1. สุขภาพและความปลอดภัย 2. มาตรฐานและสุขภาพ 3. การได้มาซึ่งที่ดิน 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อบรมพนักงานในเรื่องความปลอดภัย ร่วมถึงร่วมซ่อมแผนฉุกเฉินกับชุมชน • ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม • ประเมินประเด็นทางด้านกฎหมายก่อนจัดการซื้อที่ดิน รวมถึงจัดทำประชาพิจารณ์ก่อนดำเนินจัดตั้งคลังน้ำมัน คลังก๊าซ LPG และสถานีบริการใหม่ โดยชี้แจงให้ชุมชนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานทุกครั้ง

สิทธิลูกค้าและผู้รับเหมา

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. การเลือกปฏิบัติ 2. สุขภาพและความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดให้มีการประกาศเกณฑ์การคัดเลือกผู้ค้า เนื่องจากการค้า ขั้นตอนดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างบริษัทฯ จัดทำแนวปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้ผู้รับเหมาได้รับทราบ และ กำหนดให้ผู้ค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับผู้ค้า

สิทธิลูกค้า

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. การเลือกปฏิบัติ 2. สุขภาพและความปลอดภัย 3. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> จัดให้มีการอบรมพนักงานขายเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนรวมถึงการอบรมทริยามารยาทการใช้คำพูดการตอบสนองต่อลูกค้า สื่อสารและปฏิบัติตามขั้นตอนการรับ LPG และน้ำมันเพื่อตรวจสอบสิ่งเจือปนและคุณภาพในคลังน้ำมัน คลังก๊าซ LPG และสถานีบริการให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีการตรวจสอบควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ภายใต้เครื่องหมายการค้า “สยามแก๊ส” และบริษัทในเครือ โดยผ่านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) และมีกระบวนการในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล