



Circular No. 74/2021

Human Rights Policy in Workplace

(Translated)

To encourage the human rights practice and human value, the two significant foundations for the development of human resource, which is the heart of product development and creates sustainable value for the business, Thaioil and Subsidiaries are therefore fully aware of and always respect human rights by treating the employees and stakeholders equally without discrimination against their skin colours, races, genders, religions, nationalities, poverty, disabilities and illnesses while taking high regard of the diversity in opinions, environments, laws and cultures. Thaioil and Subsidiaries thereby announce Human Rights Policy in Workplace as follows:

1. Scope of Work

Human Rights are fundamental inalienable rights and freedom which all individuals possess. The term “individuals” refer to society communities and partners through all Thaioil and Subsidiaries’ supply chain. The individuals’ rights cover the rights in natural resources i.e. water, land, forest and forest products, fishery resource and other unpolluted resources.

Thaioil and Subsidiaries respect stakeholders’ human rights, as well as individuals’ inborn rights and inalienable equal rights, strictly following the principles of international human rights organizations. These include the United Nations Global Compact (UGNC), the United Nations Universal Declaration of Human Rights (UNUDHR) and the United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights (Ruggie Framework).

2. Respect for Human Rights

Thaioil and Subsidiaries respect the rights of employees and stakeholders without discrimination against their perspectives, races, skin colours, religions, disabilities, birth origin, genetic information, genders, pregnancy, age, sexual orientation, gender identity, gender expression, marital status, nationalities, or other statuses considered as human rights. Thaioil and Subsidiaries will utilize the reasonable and comprehensive practices of human rights justice to all business operations, focusing on disposing the injustice, discrimination, threatening, and other forms of rights violations.

2.1 Thaioil and Subsidiaries' employees in all positions, must have clear and thorough understandings about relevant laws associated with work and direct responsibility, and strictly follow them. Should the employees be uncertain of practices, it is advised to consult the law office and must not act without instruction.

2.2 Thaioil and Subsidiaries compile and categorize laws, rules and regulation for staffs to study, and appropriately and adequately educate staffs on the relevant laws and regulations.

2.3 Thaioil and Subsidiaries must strictly follow the international human rights, educate staffs on the international human rights in order to apply with their work, and must not support any business which violates the international human rights standard.

2.4 Employees who are assigned to operate abroad should study about laws, cultures and traditions of the destination country prior to travelling, to ensure that products, product sample, brought equipment and travel documents as well as travelling purpose and operation are legal and do not go against cultures and traditions of the destination country.

3. Policy Comprehension

The policy applies to all Thaioil and Subsidiaries' employees.

4. Legislation and Codes of practice

Thaioil and Subsidiaries do not only abide by the non-discrimination laws in every country where the business is operated, but also exceed the current national and international legislation and relevant codes of practice. Thaioil and Subsidiaries will monitor and ensure the compliance with relevant laws and policies, as well as the constant improvement of relevant underpinning legislation.

5. The Minimum Standard

Any activities of Thaioil and Subsidiaries must comply with local laws rules and regulations. Thaioil and Subsidiaries will, nonetheless, use this policy as the minimum standard which must be followed. In case the local law and regulations do not exist, Thaioil and Subsidiaries may adjust or modify these standards as deemed appropriate without necessarily degrading the actual standard.

6. Fair Treatment for Employees

Thaioil and Subsidiaries will treat employees fairly and honestly, regardless of where they work. All employees will be hired under terms and conditions in accordance with local laws or practices and will be given appropriate skills training.

Thaioil and Subsidiaries recognize values of each and every employee and appreciate all of their devoted support, are consistently determined for equal opportunities and discrimination resistance, and devote themselves to keep Thaioil and Subsidiaries the organization which is free from discriminations, violence, assaults, threats or harms in every possible way.

6.1 Anti-Slavery and Anti-Human Trafficking Policy

As a responsible corporate citizen, Thaioil and Subsidiaries fully support the elimination of human trafficking and slavery from the supply chain. Thaioil and Subsidiaries are determined to comply with the requirements of the Constitution of the Kingdom of Thailand and international standards such as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the Core Conventions of the International Labour

Organisation (ILO) and the 10 Principles of the United Nations Global Compact, besides the Company's own conducts.

Thaioil and Subsidiaries do not tolerate human trafficking, the procurement of sexual activities for commercial purpose, or the use of forced labor and all related conduct, involuntary labor, and child labor. This is outlined in the Company's Code of Conducts for Stakeholders on Business and Human Rights Policy.

Thaioil and Subsidiaries' principles related to human rights include:

- The commitment to protecting and preserving the rights of employees, those employed in supply chain, and those affected by the Company's operations;
- The commitment to operating based on corporate social responsibility, complying with applicable laws, and respecting the communities where the Company operates;
- The encouragement of all employment to be freely selected and the determination to refrain from any form of forced or involuntary labor;
- The opposition to child labor or practices that inhibit the development of children;
- The realization of possible risks a risk group may face and the verification to ensure that the particular group is free from discrimination and exploitation; and
- The determination to work with suppliers whose core values and commitment to ethical business conducts match the Company's.

6.2 Equal pay Policy

Thaioil and Subsidiaries support the principle of equal treatment of employment, and are committed to lawfully non-discriminate and unbiased procedures to determine wages and conditions of employment of all employees. Thaioil and Subsidiaries understand that equal pay between male and female staff is a legal right under Thai Labor Law, and therefore are committed to ensuring that the Company's employment policies and practices comply with the requirements of the Constitution of the Kingdom of Thailand and aforementioned international standards besides the Company's own conducts.

Equal pay demonstrates a commitment to fairness and is a part of the benefits from working for Thaioil and Subsidiaries. Such pay therefore includes basic payment, welfare benefits, additional payments, medical expenses, contractual payments and annual leaves.

Thaioil and Subsidiaries are committed to apply equal pay principles to all employees in order to comply with Thai Labor Law and other relevant legislations. Thaioil and Subsidiaries identify measures to avoid pay differences between male and female employees, and implement appropriate action plans to review policies and practices, as well as examine to ensure equal pay. The details are as follows:

1 Employees have the rights to receive equal pay in their employment contract considering the following

- Work appropriately assigned and matching with employee' capability
- Work ranked as 'equivalent'
- Work of 'equal value' (also referred to as equal work)

2. In order to achieve and maintain equal pay, Thaioil and Subsidiaries have executed as follows:

- Transparent pay system, of which all staff are informed
- Assurance of all part time and temporary workers as well as agencies being covered by equal pay of Thai Labour Law, and not treated any less favorably.
- Fair and equitable reward of benefits to all employee.

6.3 Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy

Thaioil and Subsidiaries believe that respectful and professional conducts help further the Company's mission, increase efficiency, minimize disputes, and enhance the Company's reputation. Thaioil and Subsidiaries expect every employee to show respect to colleagues, customers, and vendors. Harassment by co-workers, supervisors, or any third parties is a form of misconduct that destroys the work environment and undermines the integrity of the employment relationship. Thaioil and Subsidiaries are therefore committed to

providing a work environment that is free of unlawful discrimination, and harassment as defined and protected by laws. Thaioil and Subsidiaries will not tolerate any form of discrimination or harassment that violates this policy.

6.3.1.NON-DISCRIMINATION

Thaioil and Subsidiaries do not discriminate against employment opportunity or race, skin color, religion, disability, birth origin, genetic information, gender, pregnancy, age, sexual orientation, gender identity, gender expression, marital status, protected veterans status, citizenship status or any other characteristic protected by applicable law.

The Company's policy of non-discrimination in employment applies to recruitment, hiring, compensation, promotions, transfers, discipline, demotions, contract terminations, layoffs, access to benefits and training, and all other aspects of employment.

Employees with questions or concerns about any type of discrimination in the workplace are encouraged to bring these issues to the attention of their manager or the Human Resources department. Employees can voice concerns and submit reports without fear of retaliation. Any Thaioil and Subsidiaries' employee found to be engaging in any type of unlawful discrimination will be subject to disciplinary action, up to and including termination of employment.

6.3.2.HARASSMENT PROHIBITED

Thaioil and Subsidiaries shall provide a safe and pleasant work environment where every staff is treated with fairness and respect. It is against Company policy to let any employee verbally or physically harass or discriminate against another employee on the basis of an individual's race, skin color, religion, birth origin, genetic information, gender, pregnancy, age, sexual orientation, gender identity, gender expression, marital status, citizenship status or any other characteristic protected by applicable law. Harassment of employees in the Thaioil and Subsidiaries' workplace by any third party shall not be tolerated either. Any employee who violates the Company's harassment policy shall be subject to corrective action, up to and including termination.

The violation of this policy includes verbal, physical, or visual harassment, as well as any discriminatory employment actions and any welcome or unwelcome conducts inflicted on someone because of that individual's protected status.

Among the types of conduct prohibited by this policy are epithets, slurs, jokes, negative stereotyping, intimidating acts, and the circulation or posting of written or graphic materials that show hostility toward individuals because of their protected status. The Company prohibits the aforementioned conducts in the workplace, even if they are not sufficiently severe or pervasive to constitute unlawful harassment.

6.3.3.SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment is defined as unwelcome sexual advances, sexual abuse, sexual offer, rewards in exchange for sexual favors, and other verbal, visual or physical transgressions indicating unwelcome sexual aspects. This includes

- Explicit or implicit offer for conditions of employment;
- Acceptance or rejection of employment based on the aforementioned transgressions;
- Conducts with purpose or effect on individual's work performance, or creation of an intimidating, hostile or offensive work environment.

This policy forbids sexual harassment regardless of whether the offensive conduct is sexual in nature, and regardless of whether it rises to the level of a legal violation. Any unwelcome conduct based on gender is also forbidden by this policy regardless of whether the individual engaged in harassment and the individual being harassed are of the same or different genders.

6.3.4.REPORTING PROCEDURES

Any employee who believes he or she has experienced or witnessed any conduct that is in violation of this policy, should report that concern to a supervisor, Human Resources representative or Industrial and Employee Relations Section immediately. These are the individuals authorized by this policy to

receive complaints on behalf of Thail and Subsidiaries. This policy does not require reporting harassment to any individual who is creating the harassment.

Grievances or complaints may be made verbally or in writing. If a grievance or complaint is made verbally, the employee may be asked for a written statement during the investigation. All possible complaints should include dates, times, location, details of the incident(s), names of the individuals involved, and names of witnesses to the incident(s). All grievances or complaints will be forwarded immediately to Human Resources for compliance with GRIEVANCE MECHANISMS AND EFFECTIVE REMEDY FRAMEWORK PROCEDURE. Any supervisor who is aware of conduct inconsistent with this policy or who receives or learns of a report of conduct inconsistent with this policy must report such conduct immediately to Human Resources.

6.3.5.RESPONDING TO GRIEVANCES or COMPLAINTS

All reports describing conduct that is inconsistent with this policy will be investigated promptly and thoroughly. Employees are required to cooperate in investigations. Thail and Subsidiaries are committed to maintaining confidentiality to the extent possible, and taking all reasonable measures to ensure that the situation is divulged only to those with a need to know.

6.3.6.CORRECTIVE ACTION

Thail and Subsidiaries will not tolerate any harassment or discrimination in violation of this policy. If an investigation reveals that a violation of this policy or other inappropriate conduct has occurred, then Thail and Subsidiaries will take corrective action, including discipline, up to and including termination of employment regardless of the job positions of the parties involved.

Thail and Subsidiaries may discipline the employee with inappropriate conduct discovered in investigating reports made under this policy, regardless of whether the conduct amounts to a violation of law. If the person who is engaged in conduct in violation of this policy, is not a Thail or Subsidiaries' employee, the Company will take whatever corrective action is reasonable and appropriate under the circumstances.

6.3.7.RETALIATION PROHIBITED

Retaliatory treatment of any employee for reporting discrimination, harassment or other prohibited behavior or for cooperating in a harassment investigation is strictly forbidden. All employees who experience or witness any conduct they believe to be retaliatory should immediately report such conduct to a supervisor, Human Resources representative or Industrial and Employee Relations Section immediately.

6.4 Safety and Health at Work Policy

Thaioil and Subsidiaries believe that sustainable success can be achieved only through determined people. No other asset in the company is as important as the people that contribute with their work to the Company's culture and our business results. Therefore, the Company devotes all the necessary energy and attention to protect employees, contractors and any other people involved with the Company along the value chain, including suppliers, customers and the public.

The Occupational Health and Safety Policy is based on Thaioil and Subsidiaries' Corporate Business Principles, and binds the whole Thaioil and Subsidiaries. To be at the forefront of accident prevention in the refinery industry, the Company implements in all our sites the mandatory Thaioil and Subsidiaries' Occupational Safety and Health Management System, which meets or exceeds the requirements of the health and safety laws applicable in the countries in which the Company operates.

Thaioil and Subsidiaries believe that accidents are preventable and therefore "one accident is one too many". The Company integrates safety and health in the management of business in such a way that all activities are considered with a perspective of prevention of all types of accidents and protection of the people at work. To advance a strong safety culture that effectively prevents accidents, the Company establishes Occupational Health Safety and Environment Committee that provides specialist advice to managers and employees.

Thaioil and Subsidiaries commit to systematic operation in order to identify hazards and manage them with appropriate risk assessments, as well as minimize dangers. The Company establishes emergency and contingency plans to cope with prevailing risks. This approach also minimizes threats to the business and protects the shareholders' interests.

7. Working Hour and Wage

Thaioil and Subsidiaries' wage and remuneration for employees are in the leading position compared to the industrial and national standards. Thaioil and Subsidiaries comply with legal obligation and local regulations in terms of time, working hour and wage, while the overtime must be consented by employees, in any case.

8. Child Labour

Thaioil and Subsidiaries are free of illegal child labor, forced labor, slave labor or labor which is forced to work overtime. Thaioil and Subsidiaries do not employ any person who is under 18 years old and any young individuals will not be employed, except for the case in which the employment is lawful and under the age, working hour, compensation, health and safety provisions.

9. Employment and Working Operation

Thaioil and Subsidiaries have the personnel recruitment process which is operated with just, equality and consistency for all candidates, as well as encourage all staff to equally have career advancement regardless of gender, status, nationality and religion.

10. Training

Thaioil and Subsidiaries will provide necessary instructions and trainings for the employees to ensure that the policy will be implemented effectively and to ensure that Thaioil and Subsidiaries are service providers who thoroughly consider every aspect.

11. Union Freedom of Association and Collective Bargaining

Thaioil and Subsidiaries do not have policies against the labor unionization, and also encourages the compliance with labor law concerning the union's rights and freedom of association and collective bargaining,

in every case. Thairoil and Subsidiaries have elected employee as representatives to negotiate and employees' issues to the management for collective solutions.

12. Grievance Procedures

Thairoil and Subsidiaries have Grievance Procedures which employees can raise work-related issues. Any employee who feels that he or she has grounds for complaints in relation to bullying, discrimination, harassment or victimization, has the rights to pursue the complaint through our Grievance Procedures which has been specified in the Personnel Policies and Procedures Manual or Company Regulations.

Customers who wish to make complaints are also entitled to filing complaints through the organization's complaint procedure. Thairoil and Subsidiaries will ensure that everyone has access to and capable of using the complaint/ feedback procedure according to the clue report procedure, and under the responsibility of the relevant departments.

13. Policy Communication

Thairoil and Subsidiaries are committed to communicating this policy and disclosing their full intent to all employees through:

- 13.1 Employee Orientation
- 13.2 Communication of Human Resource Department and the Company i.e. bulletin board, e-mail, etc.
- 13.3 Communication via Information Technology System i.e. website, intranet, E-mail, Thairoil Hub, Micro learning on Thairoil Academy application, Official Line.

.....Signed.....

(Mr. Wirat Uanarumit)

Chief Executive Officer and President

14th June 2021



หนังสือเวียนที่ 74/2564

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน

(Human Rights Policy in Workplace)

เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและเห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ซึ่งถือเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผลผลิตและสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืนให้กับธุรกิจ บริษัทฯ จึงตระหนักและเคารพสิทธิมนุษยชนเสมอมา โดยปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกสีผิว เชื้อชาติ เพศ ศาสนา เผ่าพันธุ์ สัญชาติ ความยากจน ความพิการ ผู้ป่วยหรือเป็นโรค รวมถึงเคารพและยอมรับความแตกต่างทางความคิด สังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมายและวัฒนธรรม กลุ่มไทยออยล์จึงขอประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน ดังนี้

1. ขอบข่ายการดำเนินงาน

สิทธิมนุษยชนนั้น เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพที่บุคคลพึงมี บุคคลในที่นี้ครอบคลุมถึงสังคม ชุมชน ตลอดจนผู้ค้าในสายโซ่อุปทานของธุรกิจกลุ่มไทยออยล์ อีกทั้งสิทธิของบุคคลเหล่านั้นยังครอบคลุมถึงสิทธิในทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ทรัพยากรน้ำ ที่ดิน ป่าไม้และผลิตภัณฑ์จากป่า แหล่งประมง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่ไร้มลภาวะ เป็นต้น

กลุ่มไทยออยล์เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนสิทธิแต่กำเนิดและสิทธิที่เท่าเทียมกันอันจะเฟื่องงอกได้ของแต่ละบุคคล โดยยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ รวมถึงข้อตกลงประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights: UNUDHR) และหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights (Ruggie Framework))

2. ความเคารพในสิทธิมนุษยชน

กลุ่มไทยออยล์ให้ความเคารพต่อสิทธิของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ทั้งหมดโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดๆ ด้วยเรื่องแนวคิดและมุมมอง เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความทุพพลภาพ ชนกลุ่มน้อย ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ หญิงมีครรภ์ อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพ

สมรส สัญชาติ หรือสถานภาพอื่นใดที่ถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชน โดยกลุ่มไทยออยล์จะนำวิธีปฏิบัติด้านการให้
ความเป็นธรรมในสิทธิมนุษยชนที่สมเหตุสมผลและครอบคลุม มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานกิจการของ
กลุ่มไทยออยล์ทั้งหมด โดยมุ่งเน้นที่จะขจัดความอยุติธรรม การเลือกปฏิบัติ การข่มขู่ และการละเมิดสิทธิ
ทุกประเภท

- 2.1. พนักงานทุกระดับของกลุ่มไทยออยล์ต้องทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความ
รับผิดชอบของตนโดยตรงให้ถี่ถ้วน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากไม่แน่ใจให้ขอคำปรึกษา
จากสำนักกฎหมาย ห้ามปฏิบัติไปตามความเข้าใจของตนเองโดยไม่มีคำแนะนำ
- 2.2. กลุ่มไทยออยล์จัดรวบรวมกฎหมาย กฎและระเบียบของทางราชการให้เป็นหมวดหมู่เพื่อให้
พนักงานศึกษา และให้การอบรมด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่พนักงานอย่างเหมาะสมพอควร
- 2.3. กลุ่มไทยออยล์ต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด ให้ความรู้ความเข้าใจในหลัก
สิทธิมนุษยชนสากลแก่พนักงานเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และไม่สนับสนุน
กิจการที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชนสากล
- 2.4. เมื่อพนักงานต้องไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ พนักงานควรศึกษากฎหมาย ขนบธรรมเนียม
ประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศปลายทางก่อนการเดินทาง เพื่อให้แน่ใจว่าสินค้า ตัวอย่าง
สินค้าและอุปกรณ์ที่นำไปด้วย เอกสารในการเดินทาง วัตถุประสงค์ของการเดินทาง และการ
ปฏิบัติงานในประเทศปลายทางไม่ผิดกฎหมาย ไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม
ของประเทศปลายทาง

3. ความครอบคลุมของนโยบาย

นโยบายนี้บังคับใช้กับพนักงานกลุ่มไทยออยล์ทุกคน

4. กฎหมายและแนวทางปฏิบัติ

กลุ่มไทยออยล์ไม่เพียงปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติในทุกประเทศที่กลุ่มไทยออยล์เข้าไป
ดำเนินธุรกิจเท่านั้น แต่กลุ่มไทยออยล์ยังพยายามปฏิบัติให้ได้มากกว่ากฎหมายภายในประเทศ หรือกฎหมาย
ระหว่างนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ กำหนดไว้ในประเทศเหล่านี้อีกด้วย
กลุ่มไทยออยล์จะดูแลให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและนโยบายเหล่านี้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง
กลุ่มไทยออยล์ยึดมั่นที่จะปรับปรุงและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง

5. มาตรฐานขั้นต่ำ

กิจกรรมทุกอย่างของกลุ่มไทยออยล์ต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม กลุ่มไทยออยล์จะใช้นโยบายนี้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ต้องปฏิบัติตาม หากในประเทศหรือท้องถิ่นนั้น ไม่มีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่น กลุ่มไทยออยล์อาจปรับหรือเปลี่ยนแปลงมาตรฐานเหล่านี้ได้ตามความเหมาะสมโดยจะไม่ทำให้มาตรฐานลดลง

6. การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค

กลุ่มไทยออยล์ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรมและซื่อสัตย์ไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอยู่ที่ใด พนักงานทั้งหมดจะถูกจ้างงานภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่นหรือธรรมเนียมปฏิบัติ และจะได้รับการฝึกอบรมทักษะการทำงานที่เหมาะสม

กลุ่มไทยออยล์ตระหนักถึงคุณค่าในพนักงานทุกคนและความสนับสนุนร่วมมือที่พวกเขามอบให้ และมีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องและยาวนาน เพื่อโอกาสที่เท่าเทียมและต่อต้านการเลือกปฏิบัติ และทุ่มเทเพื่อรักษาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานซึ่งปราศจากการเลือกปฏิบัติ ความรุนแรง การล่วงละเมิด การข่มขู่หรือการถูกคุกคามในทุกวิถีทาง

6.1. นโยบายต่อต้านการค้าทาสนและการค้ามนุษย์

ในฐานะพลเมืององค์กรที่มีความรับผิดชอบ กลุ่มไทยออยล์สนับสนุนการจัดการค้ามนุษย์และการเป็นทาสอย่างเต็มที่จากห่วงโซ่อุปทาน กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรฐานสากล เช่น หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และหลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ นอกเหนือจากการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์เอง

กลุ่มไทยออยล์ไม่ยอมให้มีการค้ามนุษย์ การจัดหากิจกรรมทางเพศเชิงพาณิชย์ หรือการใช้แรงงานบังคับและการกระทำที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงการบังคับใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ ซึ่งได้ระบุไว้ในจรรยาบรรณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำหรับนโยบายธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

หลักการของกลุ่มไทยออยล์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ประกอบด้วย

- กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะปกป้องและรักษาสิทธิของพนักงาน ผู้ที่ทำงานในห่วงโซ่อุปทาน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของกลุ่มไทยออยล์
- กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะดำเนินการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเคารพต่อชุมชนที่กลุ่มไทยออยล์ดำเนินงาน

- กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าการจ้างงานทั้งหมดควรได้รับการคัดเลือกอย่างเสรี และมุ่งมั่นที่จะละเว้นจากการใช้แรงงานบังคับหรือไม่สมัครใจในรูปแบบใดๆ
- กลุ่มไทยออยล์ไม่เห็นด้วยกับการใช้แรงงานเด็กหรือการปฏิบัติใดๆ ที่ขัดขวางพัฒนาการของเด็ก
- กลุ่มไทยออยล์ตระหนักถึงความเสี่ยงที่ผู้คนกลุ่มเสี่ยงอาจเผชิญ และพยายามตรวจสอบให้แน่ใจว่าคนกลุ่มนี้ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการแสวงหาประโยชน์
- กลุ่มไทยออยล์จะทำงานร่วมกับซัพพลายเออร์ที่มีค่านิยมหลักและความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมตรงกับของกลุ่มไทยออยล์

6.2. นโยบายการจ่ายที่เท่าเทียม

กลุ่มไทยออยล์สนับสนุนหลักการความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อการจ้างงาน และมุ่งมั่นที่จะมีขั้นตอนในการกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างงานของพนักงานทุกคนที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมายและปราศจากอคติ และเข้าใจดีว่าการจ่ายเงินที่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงเป็นสิทธิตามกฎหมายภายใต้กฎหมายแรงงานไทย ดังนั้น กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจว่านโยบายการจ้างงานและแนวปฏิบัติของกลุ่มไทยออยล์เป็นไปตามข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรฐานสากลตามที่กล่าวในข้างต้น นอกเหนือจากค่านางานของกลุ่มไทยออยล์เอง ซึ่งรวมถึงการประยุกต์ใช้กระบวนการประเมินค่างานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนจะได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับการทำงานที่มีค่างานเท่ากัน

การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในความเป็นธรรม และเป็นส่วนหนึ่งของผลประโยชน์จากการทำงานให้กลุ่มไทยออยล์ ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวหมายรวมถึง ค่าจ้างพื้นฐาน ผลประโยชน์สวัสดิการต่างๆ เงินเพิ่มเติม การรักษาพยาบาล เงินตามที่ระบุไว้ในสัญญา รวมถึงการลาพักผ่อนประจำปี

กลุ่มไทยออยล์ขอรับรองว่าจะนำหลักการจ่ายที่เท่าเทียมมาใช้กับพนักงานทุกคน เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกลุ่มไทยออยล์ได้กำหนดมาตรการเพื่อหลีกเลี่ยงความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างพนักงานชายและหญิง และนำแผนดำเนินการที่เหมาะสมมาใช้เพื่อทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติ รวมทั้งตรวจสอบให้แน่ใจว่าการจ่ายมีความเท่าเทียมกัน กล่าวคือ

1. พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันในสัญญาจ้าง โดยพิจารณาจาก:
 - ลักษณะงานที่มอบหมายอย่างเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน
 - การจัดอันดับงานที่ “มีค่าเท่าเทียมกัน”
 - งานที่มี “ระดับค่างานเท่ากัน” (หรือเรียกว่า “งานที่เท่ากัน”)
2. เพื่อให้บรรลุและคงไว้ซึ่งการจ่ายที่เท่าเทียมกัน กลุ่มไทยออยล์ได้ดำเนินการดังนี้ คือ
 - มีระบบการจ่ายเงินที่โปร่งใส ซึ่งพนักงานทุกคนจะได้รับการสื่อสารให้ทราบ
 - ตรวจสอบให้แน่ใจว่า พนักงานผู้รับเหมาแรงงาน พนักงานชั่วคราว และหน่วยงานทั้งหมด ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทยในส่วนของ การจ่ายเงินที่เท่าเทียม และได้รับการปฏิบัติที่ไม่น้อยกว่าแต่อย่างใด
 - ให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

6.3. นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ และห้ามมิให้มีการทารุณกรรม

กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าการปฏิบัติอย่างมีเกียรติและเป็นมืออาชีพ มีส่วนช่วยส่งเสริมพันธกิจ เพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อพิพาท และเพิ่มชื่อเสียงในองค์กร กลุ่มไทยออยล์คาดหวังให้พนักงานทุกคนแสดงความเคารพต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และคู่ค้าทุกคน การล่วงละเมิดโดยเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือบุคคลที่สาม เป็นรูปแบบหนึ่งของการประพฤติมิชอบที่ทำลายสภาพแวดล้อมการทำงาน และทำลายความสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน กลุ่มไทยออยล์จึงมุ่งมั่นที่จะจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงการล่วงละเมิดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยกลุ่มไทยออยล์จะไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามในรูปแบบใดๆ ที่ละเมิดนโยบายนี้

6.3.1 การไม่เลือกปฏิบัติ

กลุ่มไทยออยล์ไม่เลือกปฏิบัติทั้งในการจ้างงานหรือเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ความทุพพลภาพ ชนชาติกำเนิด ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ หญิงมีครรภ์ อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพการสมรส สถานะทหารผ่านศึกที่ได้รับการคุ้มครอง สถานะความเป็นพลเมือง หรือลักษณะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่บังคับใช้

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานของกลุ่มไทยออยล์ มีผลบังคับใช้กับการสรรหา การว่าจ้าง การชดเชย การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย วินัย การลดตำแหน่ง การเลิกจ้าง การปลดพนักงาน การเข้าถึงผลประโยชน์ และการฝึกอบรม รวมถึงการจ้างงานด้านอื่นๆ ทั้งหมด

พนักงานที่มีคำถามหรือข้อกังวลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ควรแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กรทราบ พนักงานสามารถแสดงความกังวลและส่งรายงานได้โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้ และหากพนักงานคนใดที่พบว่ามีส่วนร่วมในการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายไม่ว่าประเภทใดก็ตาม จะถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งอาจได้รับบทลงโทษสูงสุด คือ การเลิกจ้าง

6.3.2 ห้ามมิให้มีการทารุณกรรม

กลุ่มไทยออยล์จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและน่าอยู่ โดยพนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและความเคารพ โดยจะถือเป็นการละเมิดนโยบายของบริษัทฯ ที่จะให้พนักงานคนใดก็ตามถูกล่วงละเมิดทางวาจา หรือทางร่างกาย หรือเลือกปฏิบัติต่อพนักงานคนอื่นบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ชาติกำเนิด ข้อมูลทางพันธุกรรม เพศสภาพ หญิงมีครรภ์ อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ สถานภาพการสมรส สถานะความเป็นพลเมือง หรือลักษณะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายที่บังคับใช้ การล่วงละเมิดของพนักงานในสถานที่ทำงานของกลุ่มไทยออยล์โดยบุคคลภายนอกจะไม่ได้รับการยอมรับเช่นกัน พนักงานผู้กระทำการละเมิดนโยบายในเรื่องการล่วงละเมิด จะได้รับพิจารณาโทษสูงสุดอาจถึงขั้นเลิกจ้าง

การฝ่าฝืนนโยบายนี้ หมายรวมถึงการล่วงละเมิดทางวาจา ทางกาย หรือทางสายตา รวมถึงการจ้างงานที่เลือกปฏิบัติ และการกระทำที่ต้อนรับหรือไม่ต้อนรับใครบางคนอันเนื่องจากสถานะที่ได้รับการคุ้มครองของบุคคลนั้นๆ

การกระทำที่ถือเป็นการฝ่าฝืนตามนโยบายนี้ ได้แก่ คำกระทบกระเทือนเปรียบเปรย คำหยาบ เรื่องตลก การเหมารวมโดยตัดสินจากภายนอกในทางลบ การข่มขู่ และการเผยแพร่หรือโพสต์เนื้อหาที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือกราฟิก ที่แสดงความเป็นปรีภัยต่อบุคคลเนื่องจากสถานะที่ได้รับการคุ้มครอง บริษัทฯ จะมีให้มีการกระทำความผิดในสถานที่ทำงาน แม้ว่าการกระทำนั้นจะไม่รุนแรงเพียงพอหรือแพร่หลายจนก่อให้เกิดการล่วงละเมิดที่ผิดกฎหมายก็ตาม

ล่วงละเมิดทางเพศ

การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง การกระทำที่ไม่พึงปรารถนาทางเพศ การถูกคุกคามทางเพศ การข่มขืน ข้อเสนอทางเพศ เรียกร้องให้มีการให้ผลประโยชน์ทางเพศ และการกระทำทางกายหรือทางวาจา การแตะโลมทางสายตา ที่สื่อถึงเรื่องเพศอันไม่เป็นที่ปรารถนา เช่น

- การข่มขืนหรือการข่มขืนโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย
- การยอมรับหรือปฏิเสธ โดยใช้พฤติกรรมดังกล่าว เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจจ้างงาน

- การกระทำที่มีจุดประสงค์หรือผลกระทบอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล หรือสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ข่มขู่ไม่เป็นมิตรหรือนำรังเกียจ

นโยบายนี้ ห้ามมิให้มีการล่วงละเมิดตามเพศโดยไม่คำนึงว่าพฤติกรรมที่ล่วงละเมิดนั้น จะมีลักษณะทางเพศหรือไม่ และไม่ว่าจะเป็นการละเมิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม การกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นที่ปรารถนาอันเนื่องมาจากเพศ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการฝ่าฝืนนโยบายนี้ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีส่วนร่วมในการล่วงละเมิดและบุคคลที่ถูกล่วงละเมิดจะเป็นคนเดียวกันหรือต่างเพศก็ตาม

6.3.4 ขั้นตอนการรายงาน

พนักงานคนใดที่เชื่อว่าตนเองเคยมีประสบการณ์หรือพบเห็นการกระทำใดๆ ที่ละเมิดนโยบายนี้ ควรรายงานข้อกังวลนั้นต่อหัวหน้างาน ตัวแทนฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร หรือแผนกแรงงาน/พนักงานสัมพันธ์ทันที โดยบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตตามนโยบายนี้ ในการรับเรื่องร้องเรียนในนามของกลุ่มไทยออยล์ นโยบายนี้ไม่กำหนดให้ต้องรายงานการล่วงละเมิดต่อบุคคลใดๆ ที่ก่อให้เกิดการล่วงละเมิด

การร้องทุกข์หรือการร้องเรียน อาจทำได้ด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร หากมีการร้องทุกข์หรือการร้องเรียนด้วยวาจา พนักงานอาจถูกขอให้คำชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในระหว่างการสอบสวน ข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนทั้งหมดเท่าที่เป็นไปได้ ควรมีวันที่ เวลา สถานที่ รายละเอียดของเหตุการณ์ ชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และชื่อของพยานของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนทั้งหมดจะถูกส่งต่อไปยังฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กรทันที เพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา หัวหน้างานคนใดที่ตระหนักถึงการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายนี้ หรือผู้ที่ได้รับหรือเรียนรู้รายงานการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายนี้ จะต้องรายงานการกระทำดังกล่าวต่อฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและองค์กร

6.3.5 การตอบสนองต่อข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียน

รายงานทั้งหมดที่อธิบายถึงการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายนี้ จะได้รับการตรวจสอบอย่างรวดเร็วและถี่ถ้วน พนักงานจะต้องให้ความร่วมมือในการสอบสวน กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะรักษาความลับและจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทั้งหมด เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลจะเปิดเผยเฉพาะกับผู้ที่จำเป็นต้องทราบเท่านั้น

6.3.6 การดำเนินการแก้ไข

กลุ่มไทยออยล์จะไม่ยอมให้มีการล่วงละเมิด หรือการเลือกปฏิบัติใดๆ ที่ละเมิดนโยบายนี้ หากการตรวจสอบพบว่าการละเมิดนโยบายนี้หรือการกระทำที่ไม่เหมาะสมอื่นๆ เกิดขึ้น กลุ่มไทยออยล์จะดำเนินการ

แก้ไขรวมถึงการลงโทษทางวินัย จนถึงและรวมถึงการเลิกจ้างตามความเหมาะสมภายใต้สถานการณ์นั้นๆ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มไทยออยล์อาจลงโทษพนักงานสำหรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมใดๆ ที่พบในการตรวจสอบรายงานที่จัดทำขึ้นภายใต้นโยบายนี้ ไม่ว่าจะการกระทำนั้นจะเป็นการละเมิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม หากบุคคลที่มีส่วนร่วมในการละเมิดนโยบายนี้ไม่ใช่พนักงานของกลุ่มไทยออยล์ กลุ่มไทยออยล์จะดำเนินการแก้ไขอย่างสมเหตุสมผลและเหมาะสมภายใต้สถานการณ์นั้น

6.3.7 การห้ามการตอบโต้

ห้ามมิให้มีการตอบโต้ใดๆ โดยเด็ดขาดต่อพนักงานสำหรับการรายงานการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด หรือพฤติกรรมต้องห้ามอื่นๆ หรือเพื่อให้ความร่วมมือในการสอบสวนการล่วงละเมิด พนักงานทุกคนที่มีประสบการณ์ หรือพบเห็นการกระทำใดๆ ที่พวกเขาเชื่อว่าถูกละเมิดได้ ควรรายงานการกระทำดังกล่าวต่อหัวหน้างาน หรือแผนกแรงงาน/พนักงานสัมพันธ์ ทันที

6.4 นโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน

กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าความสำเร็จที่ยั่งยืนสำเร็จได้ด้วยคนที่มุ่งมั่น ไม่มีทรัพย์สินอื่นใดในองค์กรที่จะสำคัญเท่ากับบุคลากรที่มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จทั้งต่อวัฒนธรรมและผลประโยชน์ขององค์กร ดังนั้น กลุ่มไทยออยล์จึงมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อความมั่นคง และปกป้องพนักงาน พนักงานผู้รับเหมา และบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มไทยออยล์ตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงซัพพลายเออร์ ลูกค้าและส่วนรวม

นโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงานนี้เป็นไปตามหลักการดำเนินธุรกิจของกลุ่มไทยออยล์ซึ่งมีผลผูกพันกับทั้งกลุ่มไทยออยล์ ดังนั้นเพื่อเป็นองค์กรชั้นนำในการป้องกันอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมการกลั่นน้ำมัน ได้มีการนำระบบการจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของกลุ่มไทยออยล์มาใช้ในในกระบวนการผลิตของกลุ่มไทยออยล์ ซึ่งเป็นไปตามหรือเกินกว่าข้อกำหนดของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่บังคับใช้ในประเทศที่กลุ่มไทยออยล์ดำเนินธุรกิจ

กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าอุบัติเหตุสามารถป้องกันได้ ดังนั้น “หนึ่งอุบัติเหตุก็มากเกินไป” กลุ่มไทยออยล์ได้บูรณาการความปลอดภัยและสุขภาพในการจัดการธุรกิจ เพื่อให้กิจกรรมทั้งหมดได้รับการพิจารณาด้วยมุมมองของการป้องกันอุบัติเหตุทุกประเภท และการคุ้มครองบุคลากรในสถานที่ทำงาน เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เข้มแข็ง เพื่อป้องกันอุบัติเหตุอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้คำแนะนำที่ถูกต้องต่อฝ่ายจัดการและพนักงาน

กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุนอันตรายและจัดการด้วยการประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสม และการดำเนินการเพื่อลดอันตรายให้เหลือน้อยที่สุด มีการจัดทำแผนฉุกเฉินและจัดการกับความเสียหายที่เหลือ วิธีนี้ยังช่วยลดภัยคุกคามต่อธุรกิจและปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นอีกด้วย

7. เวลาการทำงานและค่าจ้าง

กลุ่มไทยออยล์เป็นบริษัทที่จ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนแก่นักงานในระดับชั้นนำเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมและมาตรฐานระดับประเทศ กลุ่มไทยออยล์ดำเนินการตามกฎหมาย รวมตลอดถึงระเบียบข้อบังคับแห่งท้องถิ่น ในเรื่องเวลา ชั่วโมงการทำงาน และค่าจ้าง นอกจากนี้ การทำงานล่วงเวลาต้องได้รับความยินยอมจากพนักงานในทุกกรณี

8. แรงงานเด็ก

กลุ่มไทยออยล์ไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย แรงงานที่ถูกบังคับ หรือแรงงานทาส แรงงานที่ถูกบังคับให้ทำงานเกินเวลา กลุ่มไทยออยล์ไม่มีการจ้างบุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และบุคคลที่มีอายุน้อยจะไม่ถูกจ้างเป็นอันตราย เว้นแต่ในกรณีที่การจ้างเหล่านั้น เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอายุ ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย

9. การจ้างงานและการปฏิบัติงาน

กลุ่มไทยออยล์มีกระบวนการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรที่ดำเนินไปอย่างยุติธรรม เท่าเทียม และมีความสม่ำเสมอเท่ากันสำหรับผู้สมัครทั้งหมดของกลุ่มไทยออยล์ รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดเพศ สถานะ เชื้อชาติ และศาสนา

10. การฝึกอบรมพนักงาน

กลุ่มไทยออยล์จะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่นักงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่านโยบายนี้จะถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มไทยออยล์เป็นนายจ้างและผู้ให้บริการที่พิจารณาทุกอย่างรอบด้าน

11. การสนับสนุนเสรีภาพของสมาคมและให้การรับรองผลของการเจรจาต่อรอง

กลุ่มไทยออยล์ไม่มีนโยบายคัดค้านการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ทั้งยังสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอันเกี่ยวข้องกับสิทธิและเสรีภาพในการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานทุกกรณี ตลอดจนมี

การเลือกตั้งตัวแทนพนักงานโดยพนักงาน เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง และนำปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานมาชี้แจงต่อฝ่ายจัดการเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

12. กระบวนการการร้องทุกข์

กลุ่มไทยออยล์มีกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์ซึ่งพนักงานสามารถนำปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาร้องทุกข์ได้ พนักงานที่รู้สึกว่าตนมีเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการถูกข่มเหง การถูกเลือกปฏิบัติ การถูกละเมิดสิทธิ หรือตกเป็นเหยื่อของผู้อื่นมีสิทธิร้องเรียนปัญหาตามกระบวนการร้องเรียนได้ ตามกระบวนการที่ระบุไว้ในนโยบายการบริหารด้านการบุคคลหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ลูกค้าที่รู้สึกว่าตนมีเรื่องร้องเรียนสามารถร้องเรียนปัญหาผ่านกระบวนการร้องเรียนสำหรับลูกค้าของบริษัทกลุ่มไทยออยล์ได้ กลุ่มไทยออยล์จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าทุกคนสามารถเข้าถึง และใช้งานกระบวนการร้องเรียน/การตอบรับของกลุ่มไทยออยล์ได้ ตามกระบวนการเรื่องการแจ้งเบาะแส ภายใต้การรับผิดชอบของแผนกที่เกี่ยวข้อง

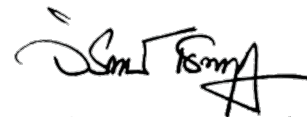
13. การสื่อสารนโยบาย

กลุ่มไทยออยล์มุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายฉบับนี้และเจตนารมณ์ของนโยบายทั้งหมดไปยังพนักงานทุกคนผ่านทาง :

13.1.ปฐมนิเทศพนักงาน

13.2.การสื่อสารของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร อาทิ แผงประกาศ E-mail เป็นต้น

13.3.การสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศ อาทิ website, intranet, E-mail, Thailoil Hub, Micro learning on Thailoil Academy application, Official Line เป็นต้น



(นายวิรัตน์ เอี่ยมอุทิศ)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

14 มิถุนายน 2564