

2023

Human Rights Due Diligence Process and Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM) Report



Our Commitment & Strategy

- *Challenges, Risks and Impacts*
- *Thaoil Group Commitment*
- *Thaoil Group Human Rights Journey and 5 years Roadmap*

Our Key Policy

- *Thaoil Group Human Rights Policy in Workplace (revision 2)*
- *Thaoil Group Business and Human Rights Policy for Supply Chain (revision 2)*
- *Business Partners Code of Conducts-Business and Human Rights Policy (revision 2)*
- *Thaoil Group Privacy Policy*
- *Privacy Data Policy*
- *People First for Employee Support Policy*
- *Thaoil Group Human Rights Working Team*

Our Key Procedure

- *Human Rights Impact Assessments and Management Procedure*
- *Grievance Mechanisms and Effective Remedy Framework Procedure*
- *Fitness for Work and Return to Work Procedure*
- *Other Procedure*

Our Salient Human Rights Issues

- *Human Rights Due Diligence Process*
- *Human Rights Risks Assessment 2023 and Mitigation Plan*

Spotlight on Human Rights Activities

- *Spotlight on National Action Plan on Business and Human Rights (NAP) phase 2*
- *Spotlight on Human Rights Mindset*
- *Spotlight on Human Rights to Healthy Environment*

Challenges, Risks and Impacts

In these recent years, the sustainability especially, a clean environment, human well-being and biodiversity have been raised to be critical issues. As a result, both government and business sectors are placing importance to drive their operations to achieve the Sustainable Development Goals (SDGs). At the same time, human rights has been one of the issues as global commitment of all organizations.

Meanwhile in Thailand, the government launched the National Action Plan on Business and Human Rights phase 2 (NAP2) principles as guidelines for all relevant parties to follow to uplift human rights agenda, Thaioil Group's been intensively starting up the Clean Fuel Project and expanding the market to international. Therefore, it is challenge to sustain human rights for all stakeholders: employees, contractors, communities, including all the value chain of Thaioil Group. Such practices under the principle that **"human rights are a beneficial challenge which preventive plan, implementation, and control are manageable. Every concern has a solution due to priority and taking seriously. As a result, employees and stakeholders will be protected and promoted sustainable human rights."**

For this reason, Thaioil Group continues to raise the level of protection of human rights of stakeholders as an important agenda. The main principles include:

1. ***Insight and sustain human rights knowledge and obligations.***
2. ***Embed "human rights mindset" as a key success factor to achieve corporate mission and goals as well as gain all stakeholders' trust and creditability.***
3. ***Protect and ensure human rights practice in organization seriously and sustainably.***
4. ***Take role by all employee levels and corporate in promoting and protecting human rights in all value chains.***
5. ***Mutually understand and respect between NGOs & human rights defenders and government agencies & officials.***

A photograph of a worker in a white hard hat and safety glasses, wearing a light-colored work shirt, looking out over a large industrial facility. The facility features numerous tall distillation columns, storage tanks, and a complex network of pipes. The scene is set against a backdrop of a cloudy sky at dusk or dawn.

HUMAN RIGHTS CHALLENGES, RISKS, AND IMPACTS

OUR COMMITMENT



Our Commitment

Thaioil Group has strongly committed to promote good human rights practices throughout our value chains. We continue to operate as mandated by the Human Rights Policy in Own Operations, the Business and Human Rights Policy for Business Partners, and the Supplier Code of Conduct. All our human rights-related policies and procedures have been aligned with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, or the UNGP, which guide us towards the protection of the human rights of our employees, business partners (i.e. suppliers, contractors, and customers), communities, as well as environmental rights relating to natural resources, fisheries, and a clean environment free of pollution.

We uphold our commitment to ensure that our treatment to all stakeholders throughout our value chains go above and beyond expected human rights standards, such that looking into leading practices on sustainable management in both Thailand and abroad.

Due to COVID-19 pandemic and the global trends in sustainability, Thaioil Group has progressively made improvement in Thaioil Group human rights policies and procedures to uplift human rights in our value chain. In addition, Thaioil group's stakeholders support and corporate according to policies and procedures related to protect, prevent and reduce any risks that might have an effect on continuing business.

At the same time, Thaioil Group expands its businesses to international markets more according to corporate strategic direction, where human rights laws and regulations requiring different practices from Thailand's. As a result, Thaioil Group has therefore developed human rights in aspect of international clients and suppliers to ensure that the whole value chains respect to human rights of stakeholder across the business activities comprehensively.

Importantly, Thaioil Group has placed importance of human right in action across its value chains by identifying key risk of human rights and targets for 7 years since 2016 . With this respect, Thaioil Group achieves zero non-compliance with human rights to all stakeholders every year.

COMMITMENT

ASSESSMENT

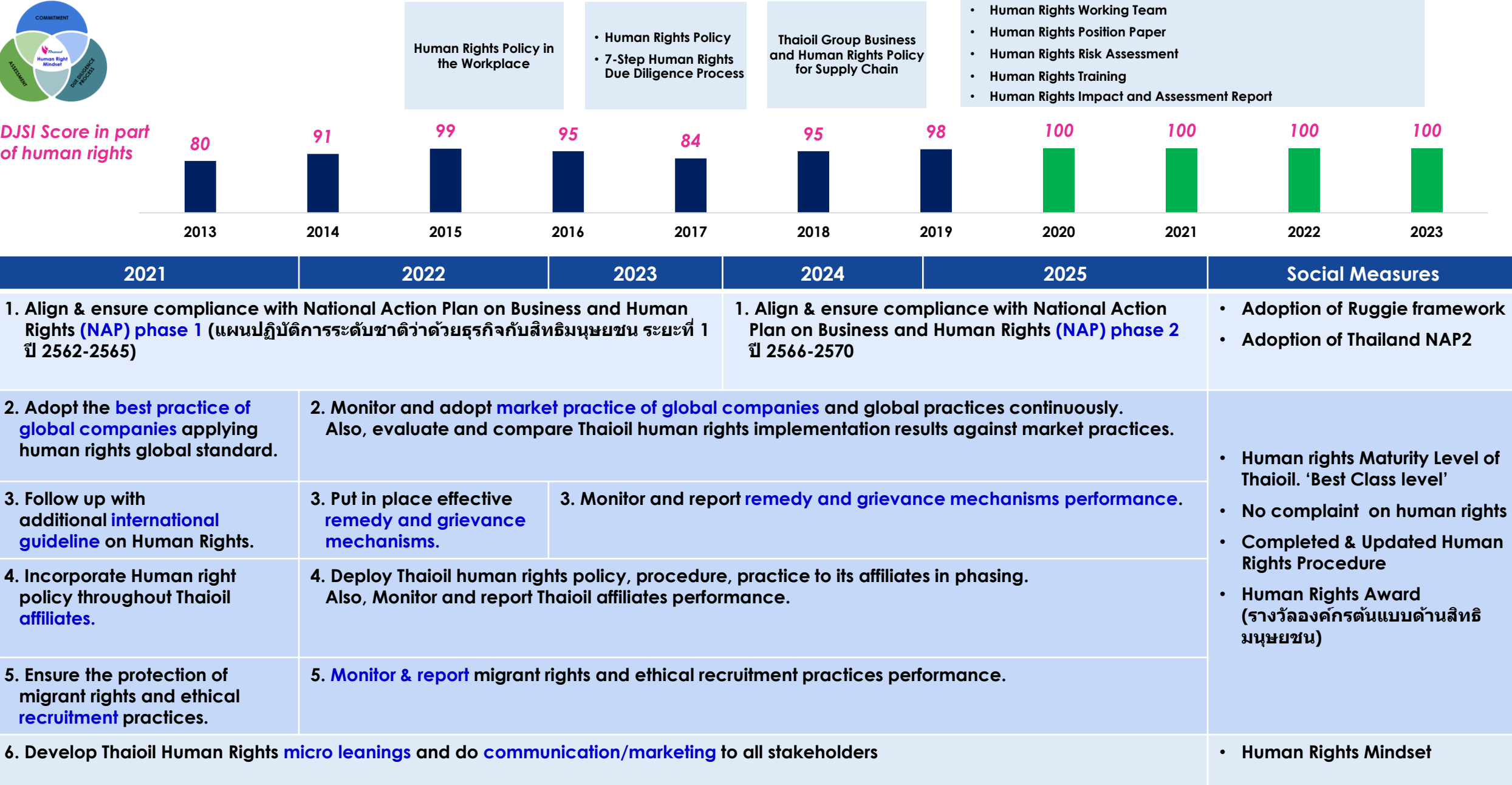
**DUE DILIGENCE
PROCESS**

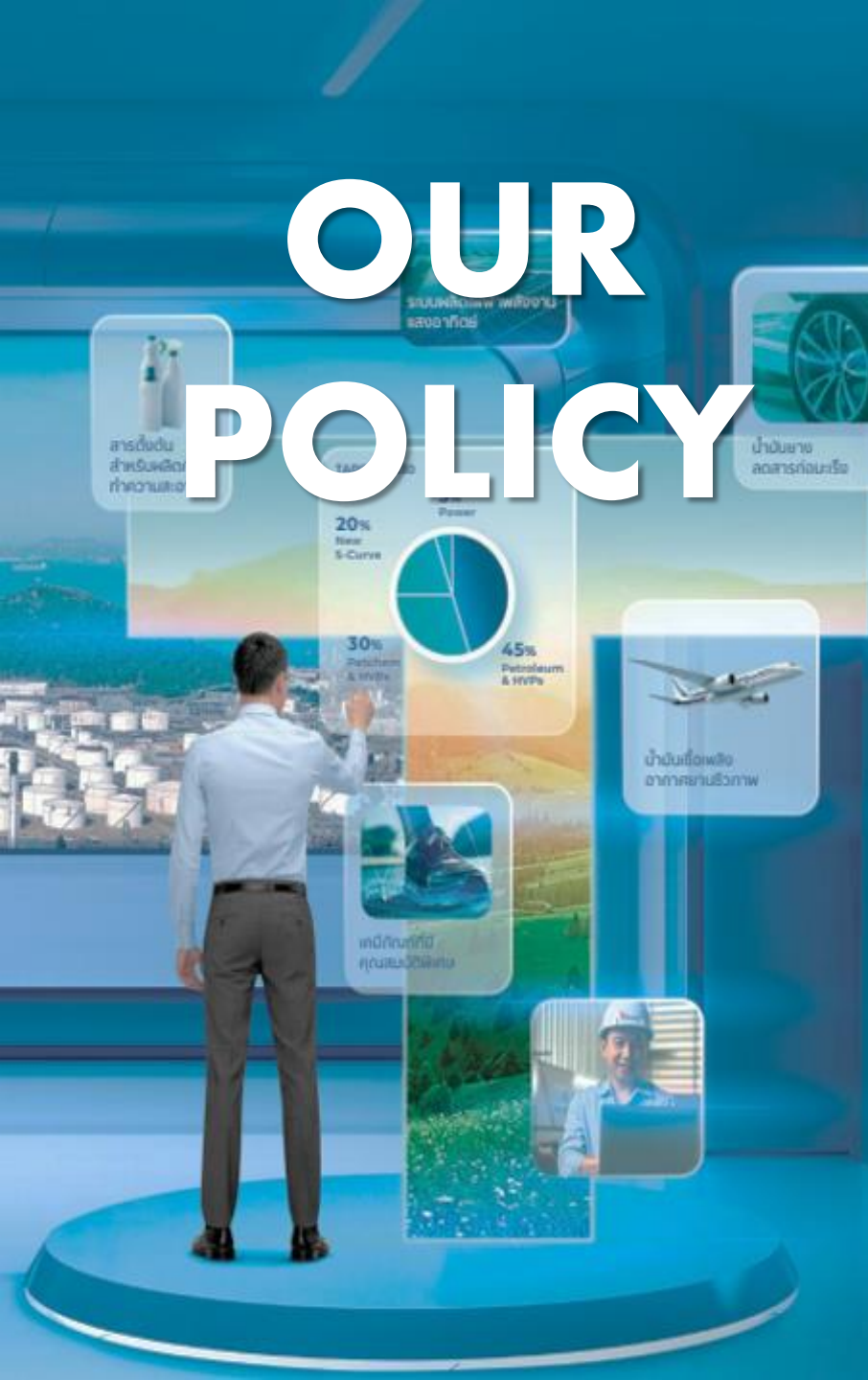
**Human Right
Mindset**



Our Strategy

Thaioil Group Human Rights Journey and 5 years Roadmap (2021-2025)





OUR POLICY

Thaioil Group Human Rights Policy

Empower Human Life through Sustainable Energy and Chemicals

The commitment of Thaioil Group to respect human rights in the workplace and all areas where Thaioil Group operates business appear clearly in the business path of Thaioil Group operational system that strives for excellence including business practices and ethics. Thaioil Group announced human rights policy in 2015 to demonstrate its commitment. We believe that although the state has an important duty to protect and supervise human rights compliance, Thaioil Group always considers that we have the duty and responsibility to perform and respect human rights and plays an important role in driving "Thaioil Group Value Chain" to respect and follow human rights law and regulations seriously.

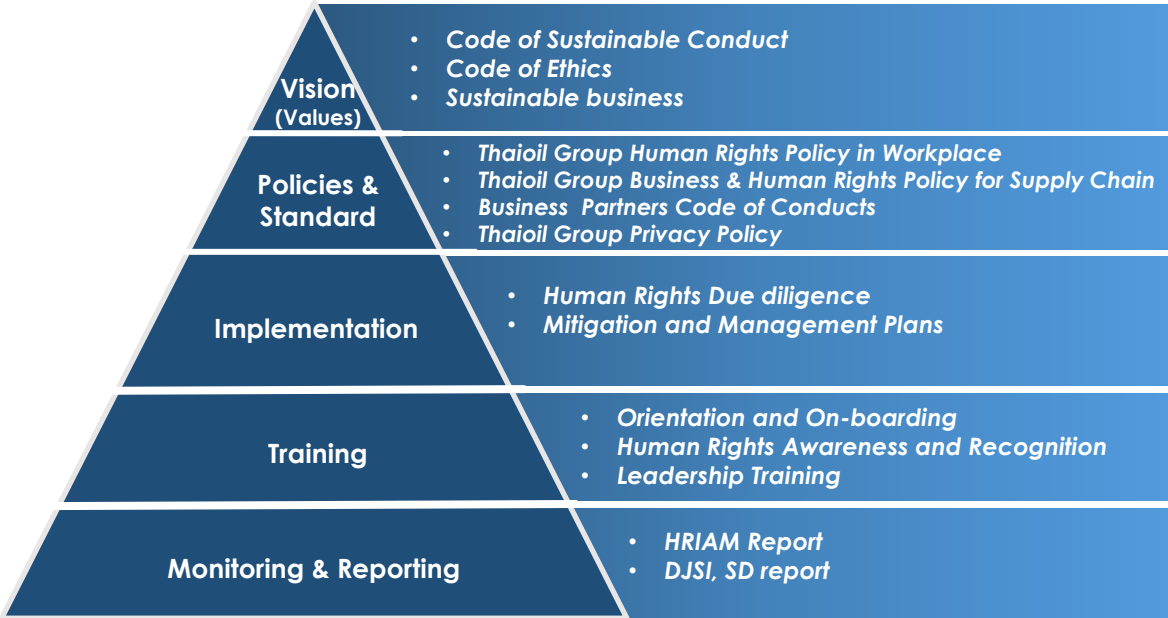
Thaioil Group therefore operates its business with the intention and determination by strictly adhering to the principles of international human rights organizations including United Nations Universal Declaration of Human Rights: UNUDHR, United Nations Framework and Guiding Principles on Business and Human Rights (Ruggie Framework), The Universal Declaration of Human Rights, The International Covenant on Civil and Political Rights, The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and The International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

In many areas of Thaioil Group business operations. We have found that social problems are part of a broad and complex group, both socially and economically as well as security. With this regard, these may affect its business in some aspects, therefore, we take into account them in Thaioil Value Chains to **ensure our comprehensive human rights management in all dimensions.**

DJSI Human Rights Indicator



Thailoil Human Rights Deployment and Conformation



Thailoil group aims for sustainable growth and long-term persistence, operational excellence, as well as a focus on economic development coupled with social responsibility and environmental protection to create values for all stakeholders.

The human rights issues related to *the vulnerable groups cover all stakeholders and value chains*. Thailoil group assures human rights protection of vulnerable groups ;

- 1) women and girls;
- 2) children;
- 3) refugees;
- 4) internally displaced persons;
- 5) stateless persons;
- 6) national minorities;
- 7) indigenous peoples
- 8) migrant workers;
- 9) disabled persons;
- 10) elderly persons;
- 11) HIV positive persons and AIDS victims;
- 12) Roma/Gypsies/Sinti; and
- 13) lesbian, gay and transgender people.

Thailoil Group Value Chains

Employee and Contractors	Safety, Security and Environment	Social and Communities	Suppliers and Sub-contractors	Customer and Consumer
People Management	Quality Management & Corporate Affaire	Community Affaire	Procurement and Contract	Commercial & Treasury
<u>Labour Right</u> • Working conditions • Safety and Health at Work Policy • Freedom of association & collective bargaining • Equal pay policy • Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy • Anti-Slavery and Human Trafficking Policy • Forced and compulsory • Child labor	<u>Safety, Security and Environment</u> • Safety & security management • Security training • Water security • Impact of pollution • Waste and hazardous materials management • Preservation of biodiversity	<u>Community Right</u> • Standards of living and quality of life • Community health and safety • Community engagement • Cultural heritage • Minorities including indigenous peoples • Resettlement	<u>Supplier engagement & code of conduct</u> • Compliance with Thailoil Group Business and Human Rights Policy for Stakeholder and Supplier Code	<u>Customer Right</u> • Consumer health and safety • Data privacy • Access to energy

Preventive Control and monitoring in all stakeholders
(by mechanism of Thailoil Group Risk Management by Corporate Strategic Risk department)

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.

Thaioil and Subsidiaries' employees in all levels, must have clear and thorough understandings about relevant laws associated with work and direct responsibilities, 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.

Thaioil and Subsidiaries comply and categorize laws, rules and regulation for employees to study, and appropriately and adequately **educate employees on the relevant laws and regulations**.

Thaioil and Subsidiaries must strictly **follow the international human rights, educate employees on the international human rights** so that they are able to apply with their work, and must not support any business which violates the international human rights standard.

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



Under the Universal Declaration of Human Rights with due regard for human dignity, rights and freedom, and equality, Thaioil and Subsidiaries refrain from improper actions and strictly discourage violation of human rights' principles by diligently examining any involvement in such violation, through the following practices;

1) Thaioil and Subsidiaries **strictly monitor the Universal Declaration of Human Rights at national and international levels, including the constraints posed by labor laws in each country where a business operates**, by instituting workplaces that are safe, internationally-standardized hygienic, and narcotics-free. Thaioil and Subsidiaries **treat all employees equally; do not discriminate** due to the similarity or difference of birth origin, gender, age, skin color, race, nationality, religion, belief, political view, disability, family background, or any other status unrelated to business operation. Thaioil and Subsidiaries also **respect individual rights and freedom as well as protect personal data**.

2) Thaioil and Subsidiaries must actively ensure that the **business operation does not involve with the violation of human rights**, and that it participates and adopts guidelines helpful to world society, including United Nations' human rights principles.

3) Thaioil and Subsidiaries must **educate the employees on human rights' principles** in order to apply with their operation and must not support business and/or activities violating international human rights."

With the aforementioned policies and practices, the essential composition of products and services are the commitment to respecting human rights and human rights in the workplace of Thaioil and Subsidiaries. Thaioil and Subsidiaries' system is aimed to ensure that **every staff is treated with respect and dignity, on the basis of human rights, human rights in the workplace policy and code of conduct of Thaioil and Subsidiaries' stakeholders**.

Business Partners Code of Conducts Business and Human Rights Policy

Thaioil and Subsidiaries' Business Partners Code of Conducts ("the Code") defines the non-negotiable minimum standards that the Company asks the business partners to respect and adhere to when conducting business with Thaioil and Subsidiaries. This policy helps continue the compliance with international standards such as the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the Core Conventions of the International Labour Organisation (ILO), the 10 Principles of the United Nations Global Compact, and further the Company's operations.

Thaioil Group Human Rights Policy in Workplace 2021 (revision2)



Circular No. 74/2021

Human Rights Policy in Workplace

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

1/11

harassment or victimization, has the rights to pursue the complaint through 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. Thaioil 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 and Training

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

13.1 Employee Orientation

13.2 Communication and training of Human Resource Department and the Company i.e. bulletin board, e-mail, etc.

13.3 Communication and training via Information Technology System i.e. website, intranet, E-mail, Thaioil Hub, Micro learning on Thaioil Academy application, Official Line etc.

(Mr. Wirat Unarumit)

Chief Executive Officer and President

14th June 2021

11/11

Thaioil Group Business and Human Rights Policy for Supply Chain 2021 (revision2)



Circular No. 75/2021

Business and Human Rights Policy for Supply Chain

To encourage the compliance with Human Rights, which are fundamental inalienable rights and freedom which all individuals possess ("individuals" refer to society communities and partners through all Thaioil and Subsidiaries' supply chain, and the rights of such individuals 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). Thaioil and Subsidiaries thereby announce Business and Human Rights Policy for Supply Chain, as well as practices for partners as follows:

1. Policy

Under the Universal Declaration of Human Rights with due regard for human dignity, rights and freedom, and equality, Thaioil and Subsidiaries refrain from improper actions and strictly discourage violation of human rights' principles by diligently examining any involvement in such violation, through the following practices;

1. Thaioil and Subsidiaries strictly monitor the Universal Declaration of Human Rights at national and international levels, including the constraints posed by labor laws in each country where a business operates, by instituting workplaces that are safe, internationally-standardized hygienic, and narcotics-free. Thaioil and Subsidiaries treat all employees equally; do not discriminate due to the similarity or difference of birth origin, gender, age, skin color, race, nationality, religion, belief, political view, disability, family background, or any other status unrelated to business operation. Thaioil and Subsidiaries also respect individual rights and freedom, and protect personal data.

1/11

13. Acknowledgement

Thaioil and Subsidiaries shall insert the below content into the document or legal contract between Thaioil and Subsidiaries and the business partners;

- We, the undersigned hereby confirm that
- We have received and acknowledged the contents of the Business Partners Code of Conducts for Thaioil and Subsidiaries' Business and Human Rights Policy....., published by Thaioil and Subsidiaries,
 - We are aware of all relevant laws and regulations of the countries in which our company operates,
 - We shall report to Thaioil and Subsidiaries any case of violations of the Business Partners Code of Conducts for Thaioil and Subsidiaries Business and Human Rights Policy.
 - We shall comply with the requirements of Business Partners Code of Conducts for Thaioil and Subsidiaries' Business and Human Rights Policy edition dated..... based on a development oriented approach and without amendment or abrogation.
 - We shall inform all of our employees/ subcontractors of the content of the Business Partners Code of Conducts for Thaioil and Subsidiaries' Business and Human Rights Policy, and that we shall ensure that they also comply with the provisions incorporated therein.
 - We hereby authorize Thaioil and Subsidiaries or any organizations acting on behalf of Thaioil and Subsidiaries to carry out audits with or without notice at our premises and the business premises of our subcontractors at any time to verify compliance with the Business Partners Code of Conducts for Thaioil and Subsidiaries' Business and Human Rights Policy edition dated.....

Name of Company _____
Signature _____ Company Stamp/Seal _____
Name and Title _____
Company's Business Registration/Statutory ID/Code/Number _____
Date & Place _____

This document must be signed by an authorized representative of the business partners and returned to the relevant department of Thaioil and Subsidiaries.

10/11

14. Policy Communication and Training

Thaioil and Subsidiaries are committed to communicating this policy and intent of this policy to all employees, business partners and all parties concerns through:

- Employee Orientation
- Communication and training of Human Resources Department including bulletin board, email, career path and development, etc.
- Communication by management
- Communication and training via information system i.e. websites, intranet, E-mail
- Seminars or meetings with business partners

(Mr. Wirat Unarumit)

Chief Executive Officer and President

14th June 2021

11/11



Circular Letter No. 146/2563 Privacy Policy for Thai Oil Public Company Limited and Its Affiliates

Thai Oil Public Company Limited and its affiliates in which Thai Oil directly or indirectly holds more than 50% share capital (collectively referred to as "TOP") respects the right to privacy and values importance to the protection of Personal Data in connection with or in conducting transactions with TOP. Therefore, this privacy policy is prepared to provide governing criteria, mechanisms, measures and governance for managing Personal Data as follows:

1. Scope of this Privacy Policy

This Privacy Policy applies to all employees which includes permanent employees, employees with definite contract period, temporary workers and contractors including Data Processor who processes Personal Data on behalf of TOP.

2. Definition

2.1. "Personal Data" means data about a person that can directly or indirectly identify such person but does not include data of a deceased person in particular

2.2. "Sensitive Personal Data" means data that is a truly personal matter but is sensitive and may risk unfair discrimination such as race, ethnicity, political views, creed, religion or philosophy behavior, sexual behavior, criminal history, health data, disability, labor union data, genetic data, biological data or any other data that affects the Data Subject in the same way as prescribed by the Personal Data Protection Committee

2.3. "Processing" means actions relating to the collection, use, disclosure, deletion or destruction of Personal Data

2.4. "Data Subject" means natural person who is the owner of the Personal Data and such Personal Data is directly or indirectly identifiable to such person

2.5. "Data Controller" means person or juristic person having the authority to make decision about the collection, use, or disclosure of Personal Data

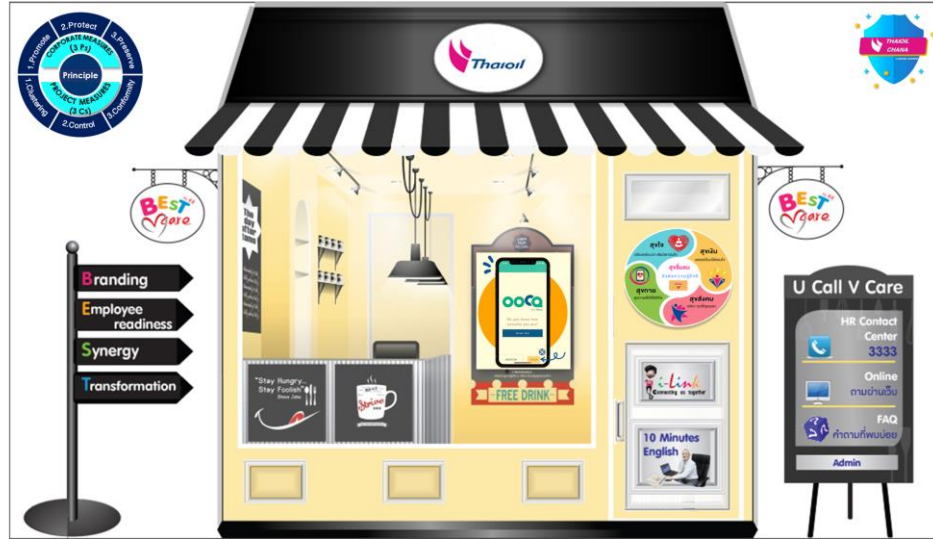
2.6. "Data Processor" means person or juristic person undertaking the collection, use or disclosure of Personal Data in accordance with an order or on behalf of TOP. Thus, this person or juristic person is not a Data Controller

3. Collection of Personal Data

3.1. TOP will collect Personal Data with purposes, scope and apply lawful and fair methods. The collection will be done only as necessary for the business objectives of TOP.

3.2. In the case of collection of Sensitive Personal Data, TOP will ensure that the Data Subject acknowledges and give consent to such collection via electronic method or other methods.

TOP will explicitly request for consent from the Data Subject prior to the collection of Sensitive Personal Data unless such collection of Personal Data and Sensitive Personal Data falls under an exception provided under the Personal Data Protection Act B.E.2562 or other laws.



Human Resources Management Policy for Thai Oil Public Company Limited and Its Affiliates B.E. 2566

Thaioil Group will **provide confidential and voluntary assistance** through its employee support program (People First for Employee Support Policy) to all employees and their family members who may be faced with challenges of financial concerns, legal issues, alcohol or drug problems, marital problems, illness of a family member, emotional worries, childcare problems, etc. For the welfare of employees as well as for effective business operations, Thaioil Group encourages its employees to take advantage of this valuable benefit. Employees and their family members can refer themselves to People First for Employee Support. The program may be reached 24 hours a day on weekdays and weekends.

All contacts between an employee and People First for Employee Support are held strictly confidential. In cases where an employee's continued employment is contingent on calling People First for Employee Support, the counselor will only verify whether the employee has contacted People First for Employee Support and, if ongoing treatment is necessary, that the employee is following through on the treatment. Information given to the EAP counselor may be released to Thaioil Group only if requested by the employee in writing. All counselors are guided by a professional code of ethics.

Continuing to 2023, with the commitment to take care and support our employees working happily and efficiently, Thaioil Group has arranged People First for Employee Support as follows:

- 1. Flexible working hours** for Shift Staff (Shift Interchange). The Company allows the interchange of shift in necessary cases.
- 2. Part-time working options.** Thaioil Group has the employee of special hire contract and fix-term employment contract. This type of employees will receive benefits as stipulated in employment contract.
- 3. Work From Home policy and Fitness for Work And Return to Work procedure.** After Covid-19 pandemic, to serve new normal working style, which employees able to work flexibly. As a result, Thaioil established Work From Home policy allowing employees to work from home 1-2 days per week. Thaioil also developed digital infrastructure and IT system to increase and support efficiency and employee performance while they are working as hybrid or work from home.
- 4. Childcare facilities and contributions.**
 - 4.1 Thaioil Group has established a club called **"Thaioil Club"**. The club is a place where employees and their family members (spouse, children.) as well as employees' guests can play sports and arrange health activities both indoor and outdoor. The Company sponsors by giving annual subsidy as budget. All employees and family members are entitled to become club members. The club provides the following services for its members: Library service, In-door & Out-door games, Swimming pools for adults and children, children camping, children party, promotion of education, morale and society and charitable and public activities etc. Employees can leave their children at the club and go to work during club activities.
 - 4.2 PTT Group has **PTT Group Day Care** which is childcare service provided to all PTT Group subsidiaries Including Thaioil. As a result, Thaioil group employees are allowed to use **PTT Group Day Care**, located near Thaioil Headquarter in Bangkok. The day care offers children nurturing from professional staff.
 - 4.3 The company has medical benefits for employees' children. (including adoptive children), child tuition subsidy and annual scholarships for employees' children.
 - 4.4 The company also provides breast-feeding/ lactation facility for female employees in the office building.
- 5. An office space called "Synergy Space" and "Connex Room"** for employees to occupy for organizing activities, relaxing, working in a comfortable atmosphere along with having a place for sleeping during the day called **"Nap Box"** for short break and napping. Also, the company provides a room for **pumping milk or a lactation room and a refrigerator for storing breast milk.**
- The female employee who is the primary caregiver has a right to take a **leave for maternity** before and after maternity a pregnancy at max 98 days. The company shall pay wage on the working days to the female employee taking a leave for maternity for all the leave times but not more than 60 days.
- For male employees who are the non-primary caregiver has the right to **parental leave** to take care of their family for up to 12 working days per child and receive wages on the day of leave.

Our Policy

People First for Employee Support Policy (2/2)



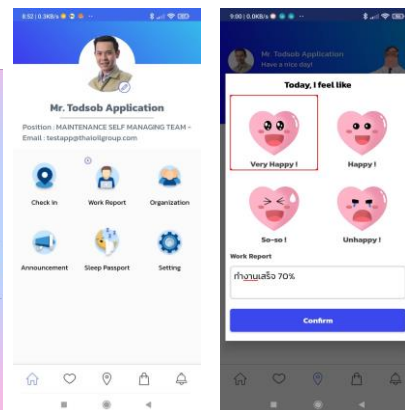
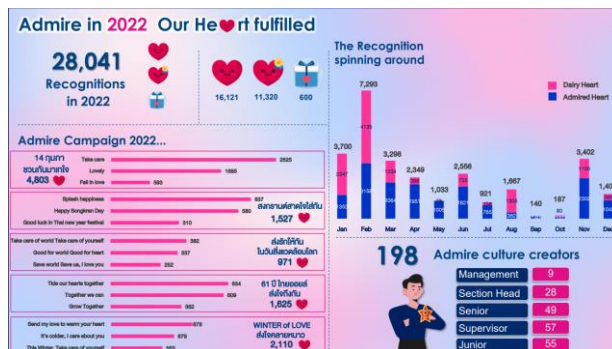
8. Employees can request for **necessary leave with-pay** if the subjects' parents or parents of spouse or the subjects' children (including adoptive children), spouse, partner, dependent, sibling, or other designated relation with a physical or mental health condition for up to 6 working days per year and to receive wages on the day of leave.

9. Strengthen **Employee Well-being Program in new normal work** as follows;

- 9.1. Provide all employees with Hygiene Kit (mask, thermometer, gel alcohol) for preliminary self-protection.
- 9.2. Provide shift employees with 6 masks/week/staff to support their health protection.
- 9.3. Proactive employee protection with ATK support for all request.
- 9.4. Provide full medical treatment for COVID-19 infected employees and family members.
- 9.5. 100% hygiene: regular UV care room & equipment sterilized, clean all work areas and provide alcohol gel in all meetings room.
- 9.6. 100% COVID-19 vaccination for all employees, contractors and employees' family members.
- 9.8. Employee Support and Help ;
 - 9.8.1. Prevent infection & contamination with measures of access (In-out) office building and working areas for employees, visitors and contractors.
 - 9.8.2. Employees are able to work from home with company's support in digital infrastructure and medical check if required etc.
 - 9.8.3. Employees can contact support teams form PM4U Call Center 7 days.
 - 9.8.4. Fitness for Work And Return to Work procedure to support employee in health and well-being before returning to workplace.
 - 9.8.5 Employees are able to check-in/ check-out, do work efficiency self assessment in Spark Joy application during WFH or even working at workplace.
 - 9.8.6 Regularly communicate/educate situations and company' s measures to ensure employee safe.

10. **Employee Well-Being via Digital Platform** : 5 Happiness & Learning. Details as follows ;

- 10.1. **Mental Well-being**: Provide OOCA Application for mental health care of employees. Stress test, VDO call with psychologist and psychiatrist on any device, anywhere, anytime to consult mental experts on their own any personal concerns with 100% privacy and confidentiality.
- 10.2. **Financial Well-being**: Provide flexible benefits digital application to transform some granted benefits (annual leave, uniform) to personalized benefits as employees' own choice.
- 10.3. **Social Well-being**: Provide community & communication platform : SAP Jam by engaging "ME" in virtual social community.
- 10.4. **Health Well-being**: Provide Health Meter digital application : Annual health check report with analysis & recommendation, Health record with analysis & recommendation, Health risk assessment and Medical self-service.
- 10.5. **Cultural Well-being**: Provide "Admire" in Spark Joy digital application. to enhance appreciation, praise, admiration and recognition culture in Thaioil.
- 10.6. **Career and Development Well-being**: Thaioil Academy digital application (mobile learning) which employees are able to self-learn on 24/7 access.



Our Procedure

Thaioil Group Human Rights Policy applies to every employee and officer in every Thaioil Group wholly owned entity, and in joint ventures (JVs) to the extent possible and reasonable given Thaioil's level of participation. In situations where Thaioil does not have overall control of a JV, we will do everything we reasonably can, to make sure JVs and JV partners follow similar principles.

Thaioil and Subsidiaries shall record and report internally all legitimate adverse human rights impacts, in line with Thaioil Group Human Rights Policies. In addition, Thaioil report annually to stakeholders on the implementation of Thaioil Group Human Rights Policies.

Thaioil Group Human Rights Working Team

The 2nd meeting of the Executive Committee on Corporate Human Resource Management (COM B), held on February 20, 2018, approved the appointment of Thaioil Group Human Rights Working Team to manage and support the Human Rights Policy implementation including oversee and support human rights principles implementation. Adhering to the principles of universal human rights organizations, the United Nations Global Compact (UNGC), the United Nations Universal Declaration of Human Rights (UNUDHR) and the United Nations Framework Convention on the Rights of the Child (Ruggie Framework)



Our Procedure



**Thaioil Group Human Rights Impact Assessment and
Management Procedure**

**(แนวปฏิบัติการประเมินและจัดการผลกระทบ
ด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์)**

FOR

THAI OIL PUBLIC COMPANY LIMITED

AU UDOM, SRIRACHA, CHOLBURI

THAILAND

THIS DOCUMENT IS ISSUED UNDER THE AUTHORITY OF

.....

(CHIRAPORN KAMON-IN)

MANAGER - INDUSTRIAL/EMPLOYEE RELATIONS



Document	3.3 Thaioil Group Human Rights Impact Assessment and Management Procedure
Document type	PDF / Online
Note	Originally in Thai

Summary:

This document outlines Thaioil Group Human Rights Impact Assessment and Management Procedure. The document is publicly disclosed in the URLs:

https://www.thaioilgroup.com/upload/content_file/202011131655_ระบบการประเมินและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์.pdf

The content of the document includes;

- Thaioil's Human Rights Framework (pdf page 4-5)
- Human Rights Management for Thaioil's External Stakeholders and Voluntary Commitment (pdf page 5-6)
- Compliance and Government Supports (pdf page 7)
- Human Rights Implementation (pdf page 7-18)
 - Human Rights Commitment (pdf page 7-8)
 - Governance Structure related to human rights management in Corporate Level and Operational Level (pdf page 8-10)
- Human Rights Impact Management Procedure covering 7 steps of Human Rights Due Diligence (pdf page 10-18)





**GRIEVANCE MECHANISMS AND EFFECTIVE
REMEDY FRAMEWORK PROCEDURE**

(summary version)

(แนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา)

FOR

THAI OIL PUBLIC COMPANY LIMITED

TUNGSUKHLA, SRIRACHA, CHOLBURI

THAILAND

THIS DOCUMENT IS ISSUED UNDER THE AUTHORITY OF

.....

(CHIRAPORN KAMON-IN)

MANAGER-INDUSTRIAL/EMPLOYEE RELATIONS



Document	3.3.2 Grievance Mechanisms and Effective Remedy Framework Procedure
Document type	PDF / Online
Note	Originally in Thai

Summary:

This document outlines Thaioil Group Grievance Mechanisms and Effective Remedy Framework Procedure. The document is publicly disclosed in the URLs:

https://www.thaioilgroup.com/upload/content_file/202011131654_GrievancemechanismsandeffectiveRemedyFrameworkPROCEDURE2020.pdf

The content of the document includes;

- Responsibility and department in charge (pdf page 5)
- Whistle Blowing Procedure (pdf page 6-9)
- Grievance Mechanisms Guideline covering whistle blower protection (pdf page 10-11)
- Remedy Procedure and Continual Improvement (pdf page 12-15)

MANAGER - PM SERVICES



- Responsibility and department in charge (pdf page 3-4)
- Remedy Procedure and Continual Improvement for sick employees, pregnant employees and employees who are unable to perform the job description agreed with the company (pdf page 4-7)

Complaint Procedure



QSHE

COMPLAINT PROCEDURE

FOR

THAI OIL PUBLIC COMPANY LIMITED

TUNGSUKLA, SRIRACHA, CHOLBURI

THAILAND

THIS DOCUMENT IS ISSUED UNDER THE AUTHORITY OF

.....

(SAWIT CHIPRAWAT)

MANAGER-COMMUNITY AFFAIRS

Complaint Procedure for community



QSHE

**CUSTOMER COMPLAINT
MANAGEMENT PROCEDURE**

FOR

THAI OIL PUBLIC COMPANY LIMITED

TUNGSUKLA, SRIRACHA, CHOLBURI

THAILAND

THIS DOCUMENT IS ISSUED UNDER THE AUTHORITY OF

.....

(VARAPORN PLUNGSOMBATI)

MANAGER - CUSTOMERS RELATIONSHIP MANAGEMENT

Customer Complaint Management
Procedure



QSHE

**DOMESTIC PETROLEUM AND
PETROCHEMICAL CUSTOMER
COMPLAINT/CLAIM SETTLEMENT
PROCEDURE**

FOR

THAI OIL PUBLIC COMPANY LIMITED

TUNGSUKLA, SRIRACHA, CHOLBURI

THAILAND

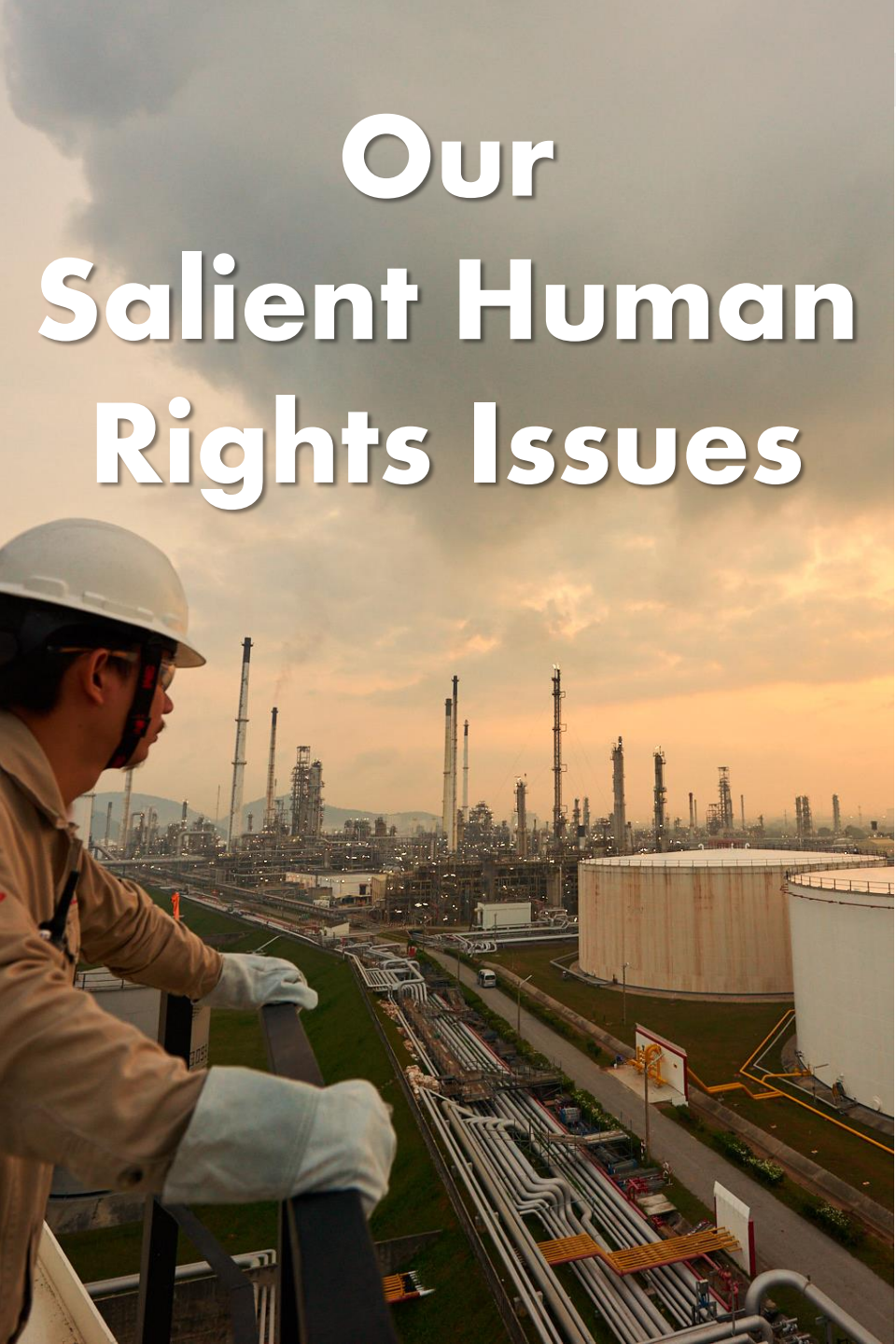
THIS DOCUMENT IS ISSUED UNDER THE AUTHORITY OF

.....

(SALIN IAMVASANT)

MANAGER-DOMESTIC COMMERCIAL: PETROLEUM & PETROCHEMICALS

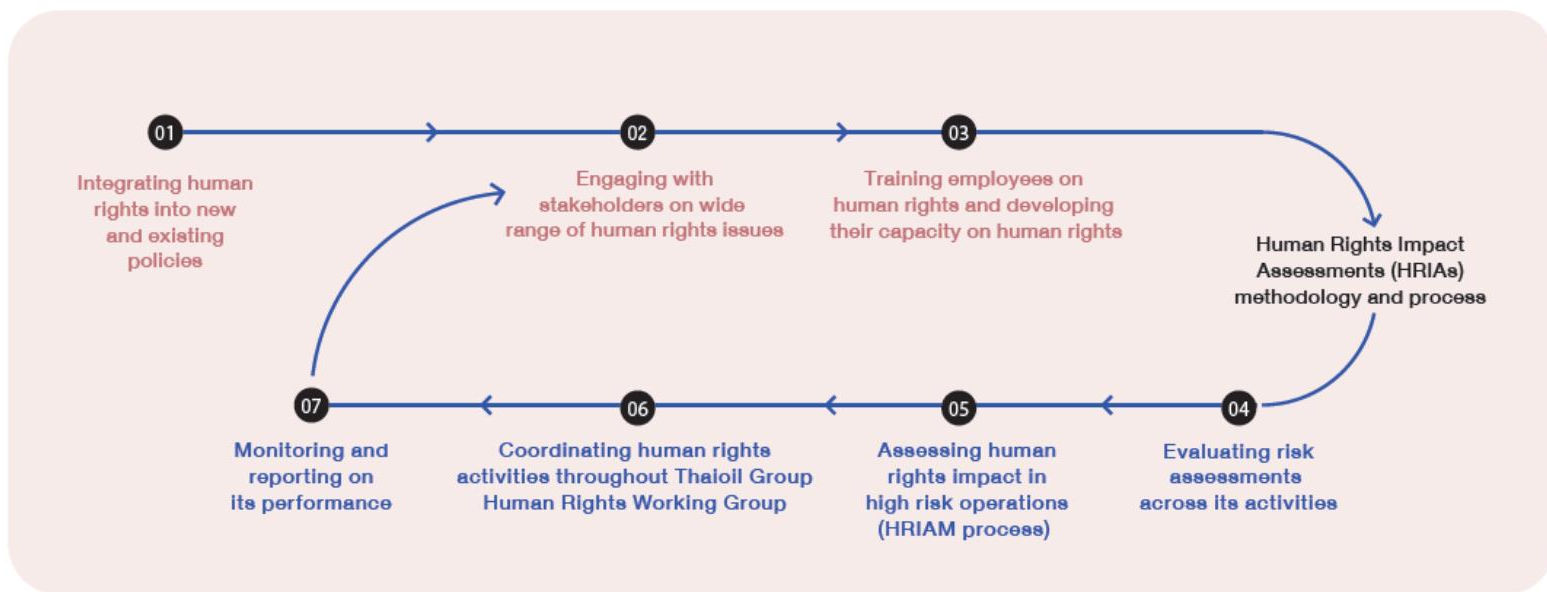
Domestic Petroleum And Petrochemical
Customer Complaint/Claim Settlement
Procedure



Our Salient Human Rights Issues

Our Salient Human Rights Issues

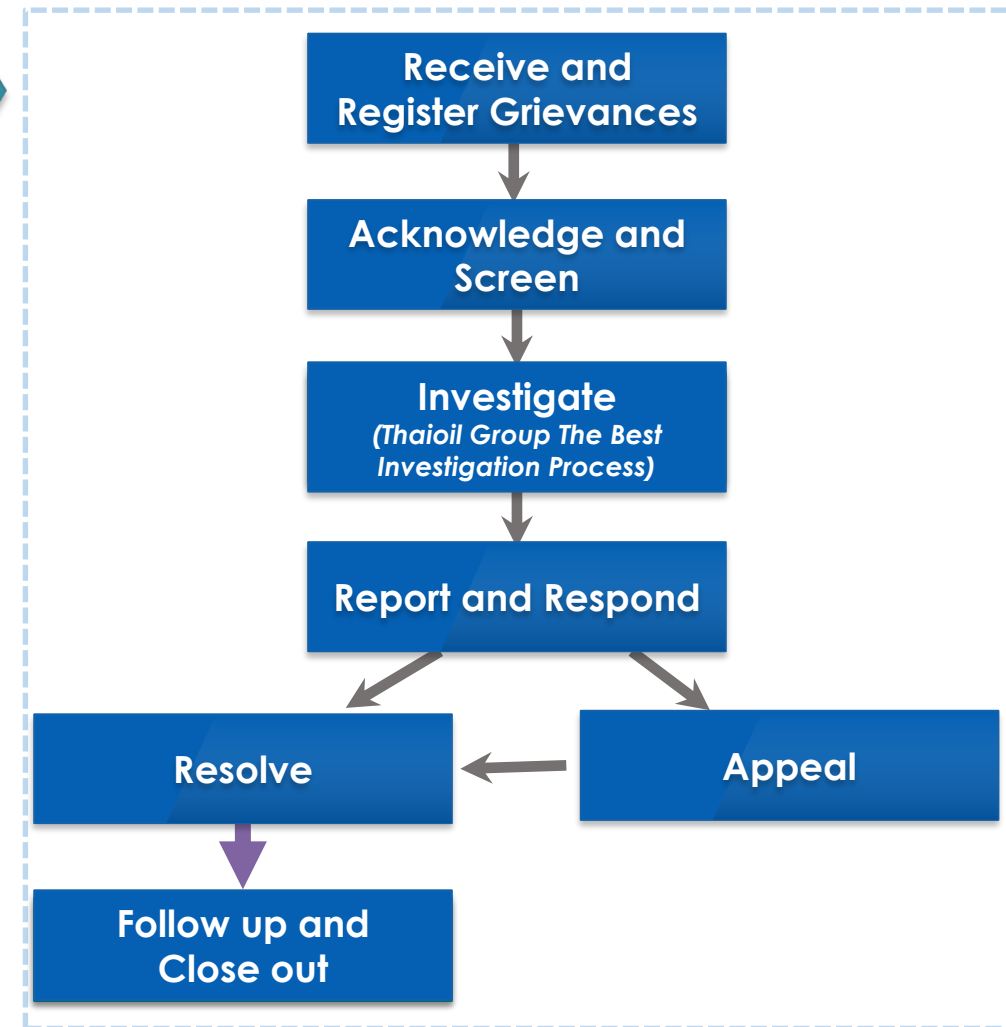
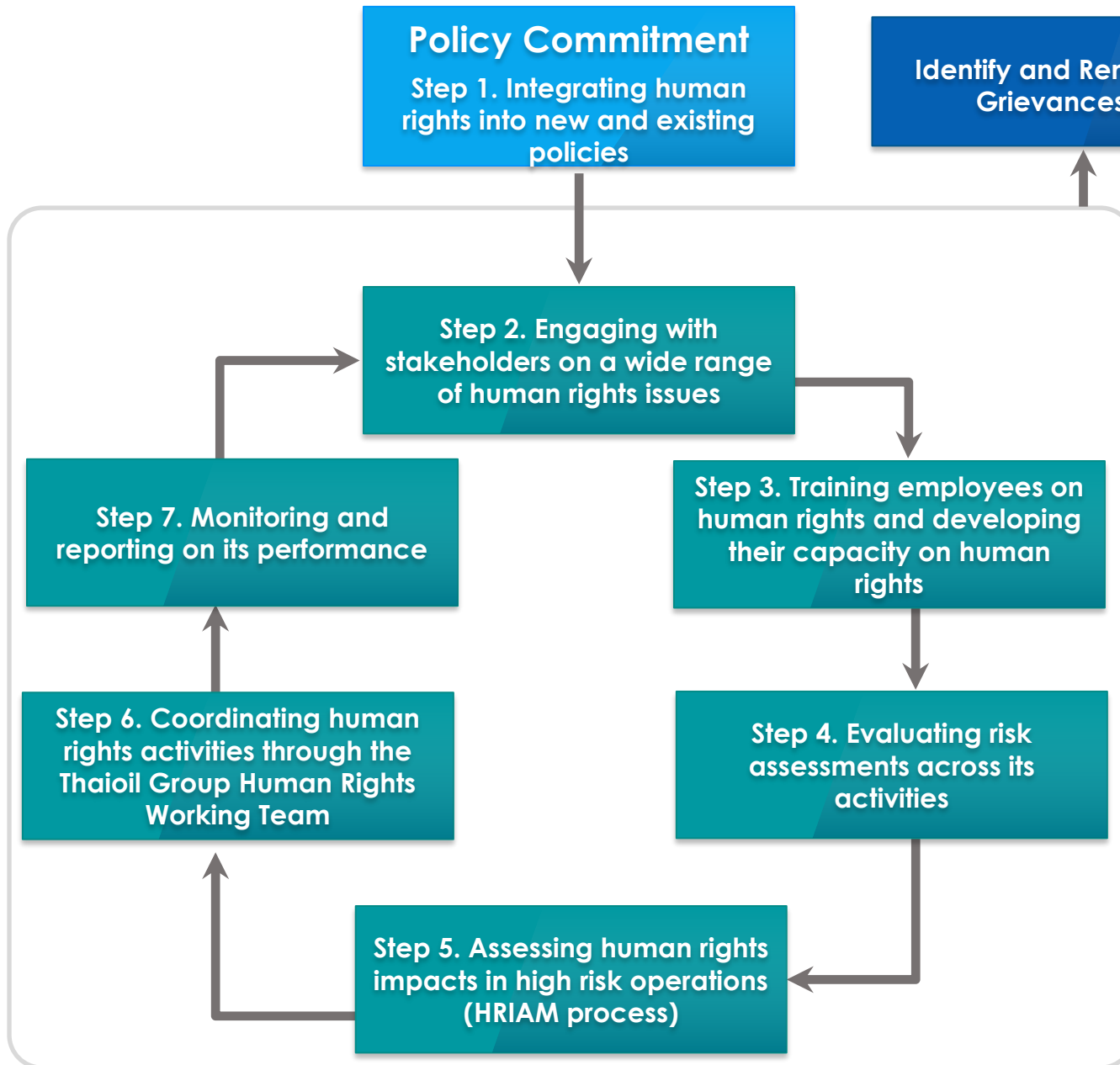
Thaioil Human rights risk assessment : 7-step human rights due diligence process



Thaioil's human rights due diligence process is aligned with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. See more details on the [Thaioil website](#).

Thaioil Human Rights Due Diligence Process

Thaioil Grievance Mechanism Process



Human Rights Due Diligence Procedure

The steps a company takes to identify, prevent, mitigate and address the adverse human rights impacts of its activities and relationships

Thaioil Human Rights Impact Assessments and Management (HRIAM)

Step 5. Assessing human rights impacts in high risk operations



Step 4. Evaluating risk assessments across its activities

Step 6. Coordinating human rights activities through the Thaioil Group Human Rights Working Team

Step 7. Monitoring and reporting on its performance

HRIAM process ;

1. *Thaioil Group's approach to human rights.*

- 1.1. Thaioil Group corporate commitments.
- 1.2. Thaioil Group 7 Steps Human Rights Due Diligence Process.
- 1.3. Human rights impact assessments (HRIAs).

2. *HRIAs methodology and process.*

- 2.1. Aligning with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.
- 2.2. From scoping risks to tracking remediation actions.

3. *Scoping human rights risks.*

- 3.1. Understanding company-level human rights issues.
- 3.2. Identifying Thaioil Group's business activities.
- 3.3. Mapping external stakeholders.

4. *Assessing actual and potential human rights impacts.*

- 4.1. Assessing human rights impacts through 5 functional areas (Thaioil Value Chain).
- 4.2. Covering Thaioil Group's facilities and supply chains.
- 4.3. Engaging with rights-holders and stakeholders.

5. *Integrating and acting upon the findings.*

- 5.1. Best practices and areas for improvement identified.
- 5.2. Remediation actions implemented at the operations and company-levels.
- 5.3. Area-specific case studies (if any).

6. *Tracking responses and communicating how impacts are addressed.*

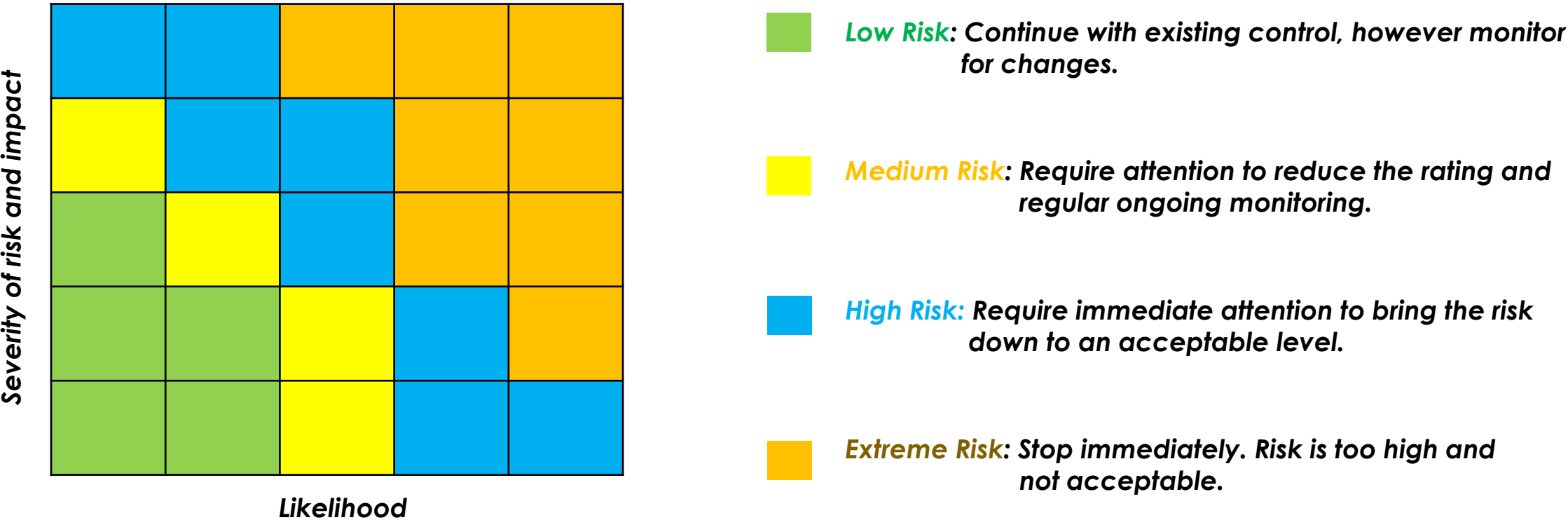
- 6.1. HRIAs Reports and Action Plans.
- 6.2. The challenge of communicating results.

7. *Mainstreaming human rights into Thaioil Group's policies and procedures.*

Thaioil Human Rights Risks Assessment Matrix

The assessment of human rights risk level will be conducted using a matrix below to determine the significance of the human rights, where the Axis-X is the level of likelihood and Axis-Y is the level of severity.

The assessment takes into account Thaioil vulnerable groups covering all stakeholders, specifically our employees, contractors, sub-contractors, community, suppliers, customers, women and children, migrant labors, local community, disabled people, elderly, patients and transgender.



Remarks: Residual risks levels “Extreme High”  and “High”  are considered as key risks that Thaioil needs to understand the effectiveness of its existing controls.

Thaioil Human Rights Risks Assessment Criteria : *Likelihood*

Likelihood	Probability	Frequency	Description (How often might it/ does it happen?)
Almost Certain (5)	>80%	Almost Yearly	Will undoubtedly happen/ recur, possibly frequently.
Likely (4)	>60% - ≤ 80%	Every 1 to 2 Years	Will probably happen/ recur, but it is not a persisting issue/ circumstances.
Possible (3)	>40% - ≤ 60%	Every 3 to 4 Years	Might happen or recur occasionally.
Unlikely (2)	>20% - ≤ 40%	Every 5 to 10 Years	Do not expect it to happen/ recur, but it is possible it may do so.
Rare (1)	≤ 20%	Every 10 Years and Beyond	This will probably never happen/ recur.

Thaioil Human Rights Risks Assessment Criteria : *Severity of Risk Impact*

Severity	Scale	Scope	Remediability
Catastrophic (5)	<i>Severely affect health and life-threatening to the extent of disability or death.</i>	<i>It affects all relevant stakeholders in the group (for example, all community, all employees, all supplier) in the relevant activities.</i>	<i>Can not remedy the stakeholders concerned to return to normalcy.</i>
Major (4)	<i>Impact on health and safety reached the break of work for more than 3 days.</i>	<i>It affects virtually every stakeholder in the group (for example, all community, all employees, all supplier) in the relevant activities.</i>	<i>It takes a long time to recover relevant stakeholders over 5 years.</i>
Moderate (3)	<i>Impact on health and safety up to a 1-3 days break.</i>	<i>It has an impact on some of the stakeholders involved in the group.</i>	<i>It takes 3-5 years to recover relevant stakeholders.</i>
Minor (2)	<i>Cause minor injury or health impact requiring medical attention. (Not injured to the point of stopping work).</i>	<i>Impact on stakeholders related to a small group.</i>	<i>It takes 1-3 years to recover relevant stakeholders.</i>
Low (1)	<i>It has little effect on health and safety, (first aid) or not affect health.</i>	<i>It does not have any impact on the stakeholders involved.</i>	<i>It takes less than 1 year to recover relevant stakeholders.</i>

Human Rights Impact Assessments and Management (HRIAM)

Definition and goal

"Thaioil Group aims for sustainable growth and long-term persistence, operational excellence, as well as a focus on **economic development** coupled with **social responsibility** and **environmental protection** to create values for **all stakeholders**."

"All stakeholders"

Main human
rights issues and
vulnerable
groups

Thaioil's Vulnerable Groups.

The human rights issues related to the vulnerable groups covers **all stakeholders**, including **Employee, Contractor, Sub-contractor, Community, Supplier, Customer, Children, Indigenous people, and Migrant labors** (covered and in line with 13 The Human Rights Protection of Vulnerable Groups).

The Human Rights Protection of Vulnerable Groups ;

- 1) women and girls;
- 2) children;
- 3) refugees;
- 4) internally displaced persons;
- 5) stateless persons;
- 6) national minorities;
- 7) indigenous peoples
- 8) migrant workers;
- 9) disabled persons;
- 10) elderly persons;
- 11) HIV positive persons and AIDS victims;
- 12) Roma/Gypsies/Sinti; and
- 13) lesbian, gay and transgender people.

Scope of Thailoil Human Rights Risks Assessment : Thailoil Group Value Chains

Right of Privacy

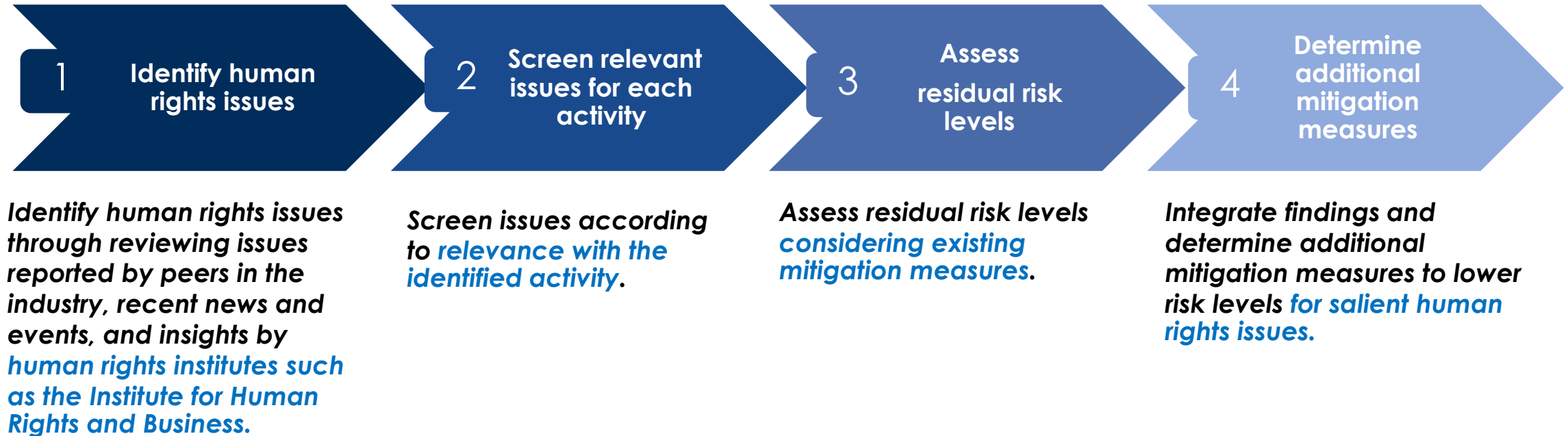
(Corporate Governance, Compliance and Legal dept. Is caretaker and responsible)

Employee and Contractors	Safety, Security and Environment	Social and Communities	Suppliers and Sub-contractors	Customer and Consumer
People Management dept. Is caretaker and responsible	Quality Management & Corporate Affaire depts. are caretaker and responsible	Community Affaire dept. Is caretaker and responsible	Procurement and Contract dept. Is caretaker and responsible	Commercial & Treasury dept. are caretaker and responsible
<u>Labour Right</u> - Working conditions - Anti-Slavery and Human Trafficking Policy - Freedom of association and collective bargaining - Forced and compulsory - Equal pay policy - Child labor - Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy - Safety and Health at Work Policy	<u>Safety, Security and Environment</u> - Safety & security management - Security training - Water security - Impact of pollution - Waste and hazardous materials management - Preservation of biodiversity	<u>Community Right</u> - Standards of living and quality of life - Community health and safety - Community engagement - Cultural heritage - Minorities including indigenous people - Resettlement	<u>Supplier engagement & code of conduct</u> Compliance with Thailoil Group Business and Human Rights Policy for Stakeholder (TOP) and Supplier Code of Conduct	<u>Customer Right</u> - Consumer Health and Safety - Data Privacy - Access to energy

Existing control level by stakeholders

(Thailoil Risk Assessment by Corporate Strategic Risk dept.)

Thaioil Human Rights Risk Assessment Overview



This document details the risk assessment approach and findings in 2023 for both in own operations and the supply chain.

An aerial photograph of a large industrial complex, likely a refinery or petrochemical plant, situated along a body of water. The facility includes numerous large storage tanks, processing units, and a network of pipes. The surrounding area is a mix of industrial land and greenery.

Thaioil Group Human Rights Due Diligence Risk Assessment 2023





Human Rights in Thaioil **Own Operations**

The assessment **covered all business activities in Thailoil's own operations**, including subsidiaries and joint ventures with management control



Thailoil Human rights risk assessment : 7-step Human Rights Due Diligence Process



Thailoil Group Value Chain: Own Operation

The assessment covered all business activities in Thailoil's own operations, including subsidiaries and joint ventures with management control



In May 2023, Thailoil assessed human rights risks in all business activities 100% throughout its value chain and ensured that all risks have mitigation measures: 36.4% (4 operational sites with salient issues / 11 operational sites assessed) of total operational sites assessed where risks have been identified.

Each main business is comprised of main activities and supporting activities.

- **Main activities:** Operations
- **Supporting Activities:** Human Resources, Procurement, Customer Relations, CSR

The supporting activities of the treasury business are under the responsibility of Oil Refinery through shared service.

The assessment considering the rights' holders and vulnerable groups affected by Thailoil operations.

- Employees
- Community members
- Third-party contracted labour, subcontractors, and suppliers onsite
- Customers and end consumers
- Vulnerable groups ; Children, Indigenous peoples, Migrant workers, Religious or ethnic minorities, Persons with disabilities, Women, elderly, patients and transgender.

Steps 1 and 2 : Scope and screen relevant issues

Human Rights Issues Identified and Screened

Human Rights Issues	Oil Refinery (2 Operational Sites)					Power and Steam (1 Operational Site)					Petrochemical (2 Operational Sites)					Lube Base (1 Operational Site)					Solvents and Trader/Distributor (3 Operational Sites)					Other Supporting Business (Treasury) (2 Operational Sites)		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3
Working Conditions																												
Health and Safety																												
Illegal Forms of Labor																												
Discrimination and Harassment																												
Freedom of Association and Collective Bargaining																												
Community Health and Safety																												
Community Standard of Living																												
Land Acquisition																												
Security Practices																												
Customer Safety																												
Data Privacy																												

1 Operations

2 Human Resources

3 Procurement

4 Customer Relations

5 CSR

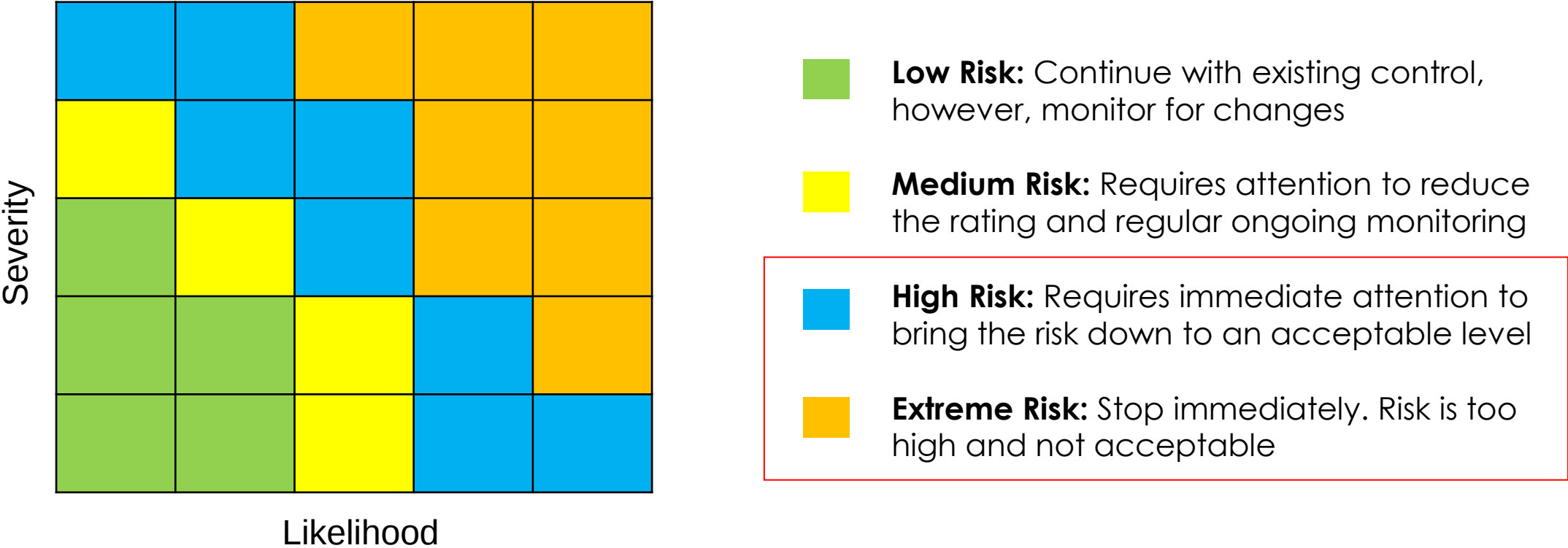
The supporting activities of the Treasury business are under the responsibility of Oil Refinery through shared service.

Step 3 (1) : Assess residual risk levels : Risk Assessment Matrix

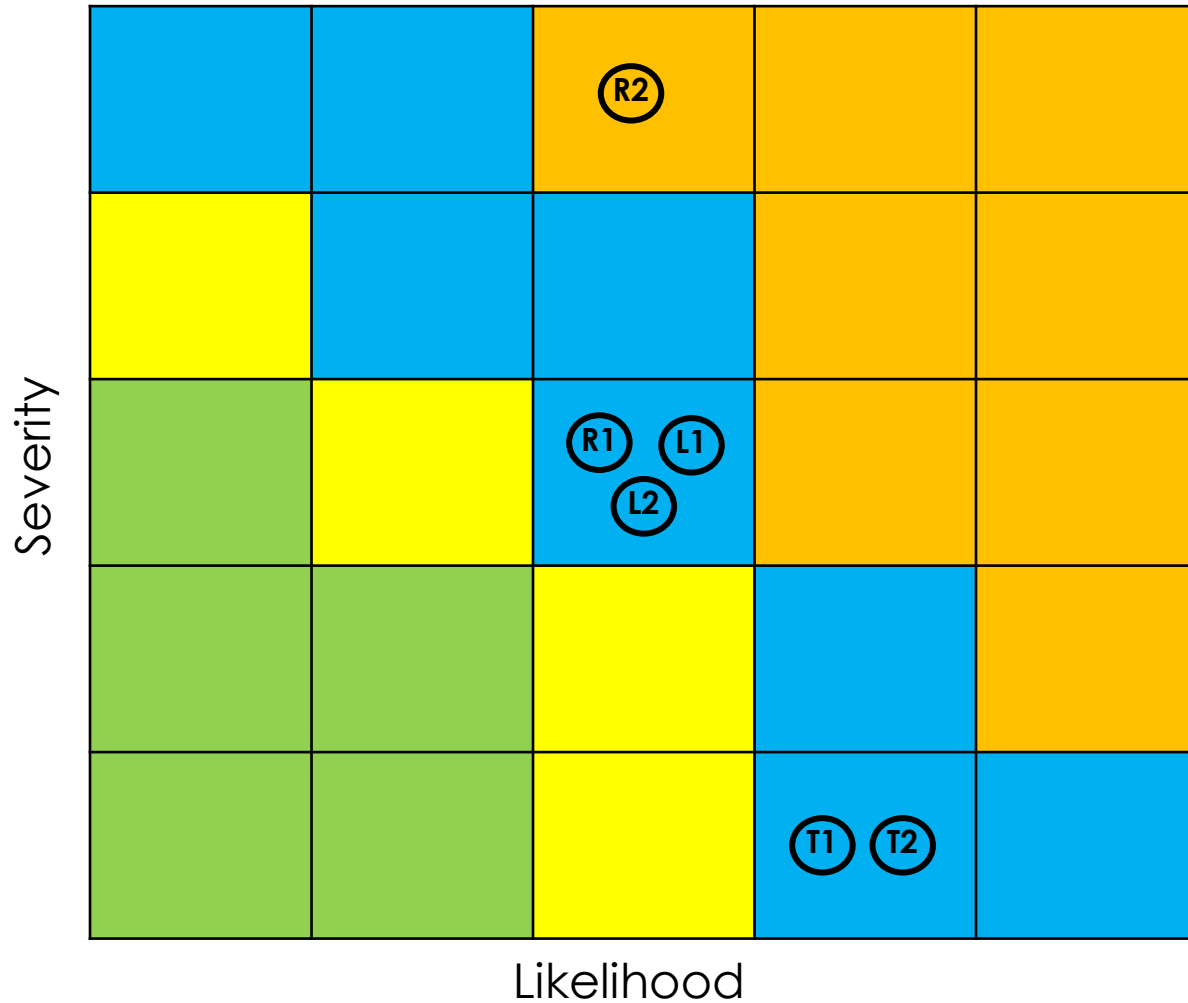


- The assessment of human rights risks considered **likelihood** and **severity** of each issue. Issues are plotted on a matrix like the one shown below, with likelihood in the x-axis and severity in the y-axis. Issues ranked at “high risk” and “extreme risk” are considered salient human rights issues.

The assessment takes into account Thaioil vulnerable groups covers all stakeholders, specifically our employees, contractor, sub-contractor, community, suppliers, customers, women and children, indigenous peoples, migrant workers, religious or ethnic, minorities, local community, persons with disabilities, elderly, patients and LGBTQI+



Step 3 (2) : Assess residual risk levels: *Human Rights Salient Issues*



Business Activity: Oil Refinery (2 Operational Sites)	
R1	Employee Health and Safety
R2	Supplier/Contractor Health and Safety
Business Activity: Lube Base (1 Operational Site)	
L1	Employee Health and Safety
L2	Supplier/Contractor Health and Safety
Business Activity: Solvents and Trader/ Distributor (1 Operational Site)	
T1	Employee Health and Safety
T2	Supplier/Contractor Health and Safety

In **2023**, Thaioil assessed human rights risks in **all business activities** throughout its value chain and ensured that all risks have mitigation measures

100%

% of total operational sites in own operations
(including subsidiaries and joint ventures with management control) assessed in the last three years

(11 operational sites assessed / 11 operational sites)

36.4%

% of total operational sites assessed where risks have been identified

(4 operational sites with salient issues / 11 operational sites assessed)

100%

% of risk with mitigation or remediation process implemented

(4 operational sites with salient issues consisting mitigation measures/ 4 operational sites with salient issues)

Remarks: Not only four operational sites with salient issue have mitigation measures, but Thaioil also monitor and implement mitigation measures to cover all operational sites.

Step 4 : Determine additional mitigation measures

Human Rights Salient Issues and Mitigation Measures

Associated Activities	Human Rights Issue	Description of Risks	Existing and Additional Mitigation Measures/ Remediation Action
Oil Refinery Lube Base Solvents and Trader/Distributor	Employee Health and Safety This human rights risk issue may violate: • Right to life • Rights to health • Right to enjoy just and favorable conditions of work • Right to access to effective remedies	• Accidents during operations such as supporting pipe structure, lifting accidents, falls from a height which may lead to fatality • Unsafe working environments such as extreme heat, smoke, smell from oil and gas, fire, leak, explosion, short circuit, narrow spaces, inappropriate PPE equipment	Thaioil group has implemented the mitigation measures to control the risk that associated with health and safety concerns in order to uphold the rights of employee who work at Thaioil's own operational site including: ☑ Acknowledge Business and Human Rights Policy for employee. ☑ Safety management system certified by international standards such as OSHAS 18001 ISO 45001 IMS ISO/IEC 17025 OEMS Daily 5S for engineering site. ☑ Thaioil Group has implemented additional projects under the 4C measures in order to mitigate risks, which include C-1 Control, C-2 Contain, C-3 Clean, C-4 Check. ☑ All SAFE White Green Roll Out (Morning and Lunch) were adopted to develop and raise operational safety awareness and leadership under the Operational Excellence to Business Excellence (O2Bx) strategy. ☑ Promote and distribute necessary equipment or PPE for that particular task, such as whistles, ear plugs, fabric/leather gloves, eyeglasses in order to prevent incidents. ☑ The GEMBA (Management) walk activity aims to create an understanding and to recommend safety practices in activities. ☑ Safety campaign and training to raise awareness the importance of health and safety. ☑ Stop Work Authority when incidents occurred and apply Occupational Health and Safety Risk Assessment. ☑ Established the Technical Safety Function to develop and improve process safety management to meet the international standards of the Occupational Safety and Health Administration (OSHA).

Step 4 : Determine additional mitigation measures

Human Rights Salient Issues and Mitigation Measures

Associated Activities	Human Rights Issue	Description of Risks	Existing and Additional Mitigation Measures/ Remediation Action
Oil Refinery Lube Base Solvents and Trader/ Distributor	Supplier Health and Safety This human rights risk issue may violate: • Right to life • Rights to health • Right to enjoy just and favorable conditions of work • Right to access to effective remedies	Accidents during construction such as supporting pipe structure, lifting accidents, falls from a height which may lead to fatality	Thaioil has implemented the mitigation measures to control the risk that associated with health and safety concerns in order to uphold the rights of suppliers and contractors who work at Thaioil's own operational site including: ☑ Acknowledge Business and Human Rights Policy for Supply Chain. ☑ Thaioil Supplier Code of Conduct to ensure strict compliance with safety procedures. ☑ Safety management system certified by international standards such as OSHAS 18001 ISO 45001 IMS ISO/IEC 17025 OEMS Daily 5S for engineering site. ☑ Thaioil Group has implemented additional projects under the 4C measures in order to mitigate risks, which include C-1 Control, C-2 Contain, C-3 Clean, C-4 Check. ☑ All SAFE White Green Roll Out (Morning and Lunch) were adopted to develop and raise operational safety awareness and leadership under the Operational Excellence to Business Excellence (O2Bx) strategy. ☑ Promote and distribute necessary equipment or PPE for that particular task, such as whistles, ear plugs, fabric/leather gloves, eyeglasses in order to prevent incidents. ☑ The GEMBA (Management) walk activity aims to create an understanding and to recommend safety practices in activities. ☑ Safety campaign to raise awareness the importance of health and safety. ☑ Safety introduction workshop for safety personnel and contractor supervisors. ☑ Stop Work Authority when incidents occurred and apply Occupational Health and Safety Risk Assessment.

Remarks: additional mitigation activities, refer to Spotlight on Human Rights Mindset



Human Rights in **Thaioil Supply Chain**



Mitigation measures identified and deployed to mitigate the impact and reduce the risk level

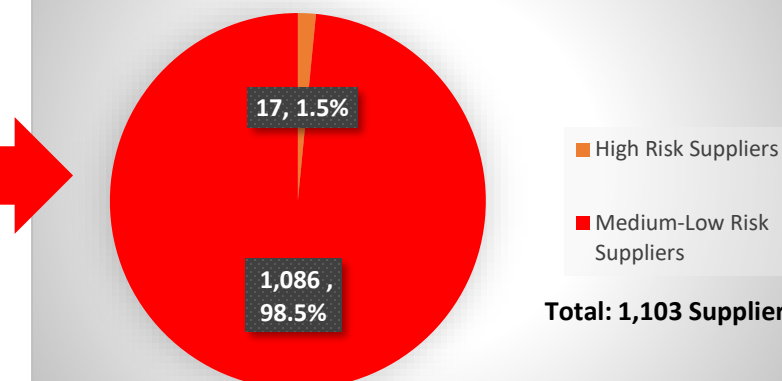
- Human rights issues in the country's context
- Human Rights issues in each sector's context

- Analyzed suppliers' information received from relevant stakeholders

Input the suppliers' information received from relevant stakeholders into **HRRA Supply Chain Tool** to analyzed the human rights risks of each suppliers. **Suppliers that have analyzed score more than 80% are identified to be High Risk Suppliers. In 2023, there are 17 suppliers considered to be high risk, which is 1.5% of all Tier 1 Supplier.**

[illegible]

Identify Suppliers with high risk at 80% score



Determine **additional mitigation** measures

Human Rights Salient Issues and Mitigation Measures

The assessment covered all supplier groups of Thaioil's subcontractors and Tier-1 suppliers

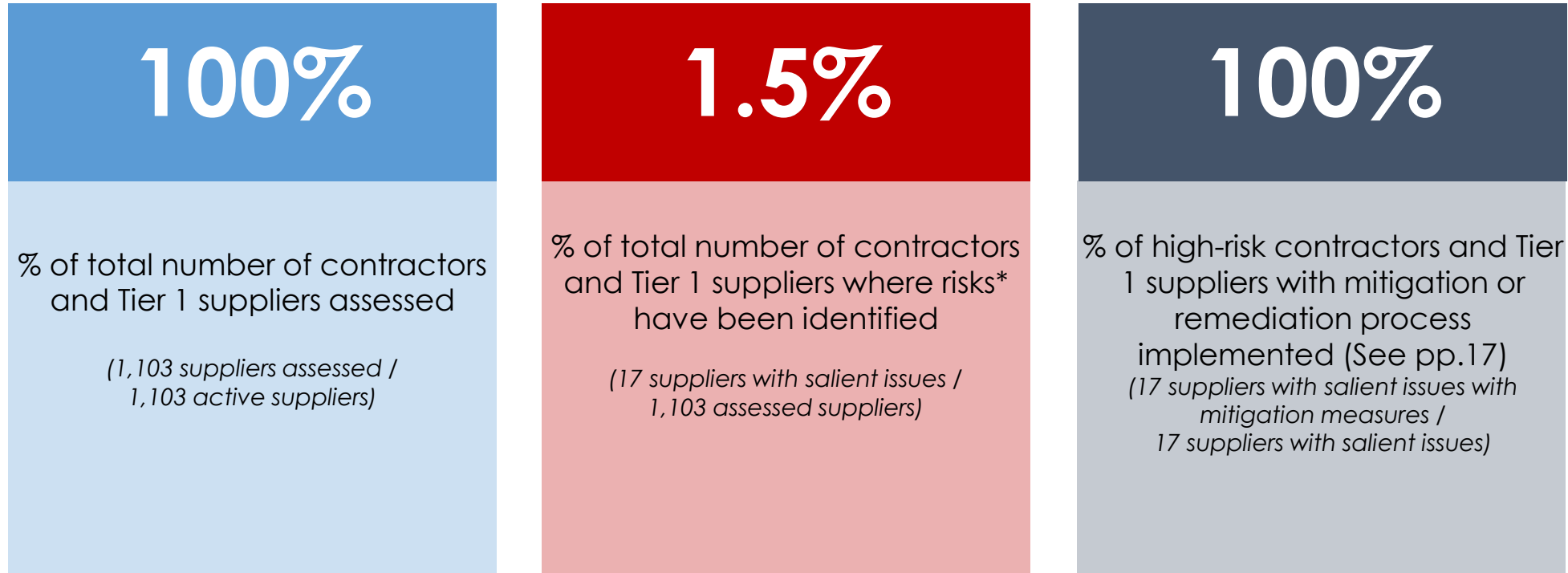
Non-Crude Procurement		Crude Procurement		
Material Manufacturing and Producer	Service Supplier Group	Major Oil/ International Oil Company	Trading Firm/ Trader	Logistics/ Shipping
- Electrical equipment and accessories - General consumable and supply - Instrument equipment and accessories - IT and communication equipment - Marine, offshore, and accessories - Mechanical equipment and accessories - Oil, chemical, and laboratory supply - Pipe, valve, flange and fitting - Safety equipment	- Civil equipment and services - Electrical and instrument and services - General non-technical service - General technical service - IT and communication - Mechanical engineering and service - Piping engineering and service - Logistics/ Shipping - Manpower - Consulting service - Project management and engineering design - Utility and intercompany			

Countries in which Thaioil's subcontractors and Tier-1 Suppliers are located include Australia, Austria, China, France, Germany, Hong Kong, India, Indonesia, Italy, Japan, Malaysia, Netherlands, Qatar, Russia, Singapore, South Korea, Switzerland, Taiwan, Thailand, USA, United Kingdom

The human rights issues identified (i.e., salient issues) were:

- **Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining**
- **Working Condition**
- **Health and Safety**
- **Community Rights and Indigenous Rights**

In 2023, Thaioil assessed human rights risks in **all tier 1 suppliers and ensured that all risks have mitigation measures.**



The human rights issues identified (i.e., salient issues) were:

- Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining
- Working Condition
- Health and Safety
- Community Rights and Indigenous Rights

Determine additional mitigation measures

Human Rights Salient Issues and Mitigation Measures

Supplier Type	Supplier Group	Human Rights Issue	Description of Risks	Existing and Additional Mitigation Measures/ Remediation Action
Crude and Non-Crude	Logistics/ Shipping	Working Conditions	Unpaid wages	- Supplier Code of Conduct that covers requirement on human rights commitments and practices. - Communicate Thaioil's policy regarding human rights and ESG to all tier-1 suppliers and contractors. - Continuously increase supplier acknowledgment of the Supplier Code of Conduct. - Supplier screening, audit, and self-assessments regarding safety and other human rights issues including labor practices and community practices. - Collect safety performance statistics from suppliers (e.g., TRIR) - Conducting on-site audit/ workplace assessment specifically for human rights assessment. - Develop resources and tools for suppliers to utilize to improve human rights practices and assessment in their own operations.
		Freedom of association and the Right to collective bargaining	Union busting	
		Employee Health and Safety	Transportation accidents	
		Community Rights	Impacts of transportation accidents on local communities	

Remarks: additional mitigation activities, refer to Spotlight on Human Rights Mindset

Spotlight on Human Rights Activities 2023

Thaioil Group's vision is to “**Empowering Human Life through Sustainable Energy and Chemicals**”

This means our goal is to become a highly competitive energy and chemicals company that will **generate sustainable returns to all our stakeholders, increase their quality of life, and drive sustainable growth within the organization, all while maintaining the balance across the economic, social, environmental, and governance dimensions along with respect for human rights.**

Since 2014, Thaioil Group has established policies and procedures comprehensively throughout the supply chain to ensure that all stakeholders in every section in Thaioil Group value chain conducts business with respected human rights in mind set.

In 2023, Thai government has announced National Action Plan on Business and Human Rights phase 2 (NAP2) principles. Thaioil Group immediately took action to align practices to the principles. Along with the business expanding plan such as Clean Fuel Project, Thaioil Group has therefore raised the level of instilling awareness of human rights to be even more intense. Including giving importance to environmental conservation. Thaioil Group has taken the following actions:

1	Spotlight on National Action Plan on Business and Human Rights (NAP) phase 2
2	Spotlight on Human Rights Mindset
3	Spotlight on Human Rights to a Healthy Environment



National Action Plan on Business and Human Rights (NAP) phase 2



1

ด้านแรงงาน



พนักงาน และผู้รับเหมา

1. การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มาตรฐาน แรงงาน และหลักการสิทธิมนุษยชน
2. สิทธิและสวัสดิการแรงงาน
3. การจัดการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน
4. กลไกการร้องเรียน และเยียวยา

2

ด้านชุมชน ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม



ชุมชน สิ่งแวดล้อม

1. การปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐาน และหลักการสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
2. การเปิดให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
3. การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม/สุขภาพ (EIA/EHIA)
4. กลไกการร้องเรียน และเยียวยา

3

ด้านนักปกป้อง
สิทธิมนุษยชน



ผู้ร้องทุกข์

1. การปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรการ และหลักการสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชน
2. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกป้องสิทธิมนุษยชน
3. การจัดทำมาตรการคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชน
4. กลไกการร้องเรียน และเยียวยา

4

ด้านการลงทุนระหว่าง
ประเทศและ
บริษัทข้ามชาติ



คู่ค้า และ ลูกค้า

1. การปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐาน และหลักการสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนระหว่างประเทศ และบริษัทข้ามชาติ
2. การส่งเสริมความตระหนักรู้ถึงหลักการ/มาตรฐานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน และการประกอบธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ
3. กลไกการร้องเรียน และเยียวยา

ด้านที่ 1: ด้านแรงงาน

ประเด็น	ข้อกำหนด NAP 2	การดำเนินงานของบริษัทไทยออยล์
1. การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มาตรฐานแรงงาน และหลักการสิทธิมนุษยชน	1.1 ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กร จัดให้มีค่าประกาศ/ค่าแถลงนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนขององค์กร รวมถึงส่งเสริม ทำความเข้าใจ และสนับสนุนการแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ค่าประกาศ/ค่าแถลงนโยบาย ของบริษัทย่อย บริษัทในเครือ รวมทั้งห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่สอดคล้องกับหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ รวมถึงหลักการ UNGPs	บริษัทฯ มีการจัดทำนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ พร้อมทั้งเผยแพร่ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบและปฏิบัติตาม
	1.2 ส่งเสริมความรู้ ตลอดจนเผยแพร่กฎหมาย มาตรการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักการสิทธิมนุษยชนภายในประเทศ และระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน มาตรฐานแรงงาน และความคุ้มครองแรงงาน ให้บุคลากรในสังกัด โดยรวมถึงบุคลากรในบริษัทย่อย บริษัทในเครือ รวมทั้งห่วงโซ่อุปทาน สามารถเข้าถึงได้	บริษัทฯ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทฯ รวมถึงวันแรกที่พนักงานเข้างาน และพนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้ผ่านทาง E-Learning ของบริษัทฯ ได้ตลอดเวลา
	1.3 เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายกฎ ระเบียบ ด้านแรงงาน ที่ได้รับการคุ้มครองไว้ในกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศอย่างเคร่งครัด รวมทั้งสนับสนุนให้บริษัทย่อย บริษัทในเครือ รวมทั้งห่วงโซ่อุปทาน เคารพหลักการดังกล่าวเช่นเดียวกัน รวมถึง การไม่บังคับให้แรงงานทำงานล่วงเวลา การไม่เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การประกันสิทธิในสุขภาพให้กับแรงงานในหน่วยงาน การจัดการสวัสดิการให้ตามกฎหมาย ฯลฯ	บริษัทฯ บริษัทในเครือ และห่วงโซ่อุปทานเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด โดยปีที่ผ่านมา ไม่มีการร้องเรียนของพนักงาน/แรงงานด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน
2. สิทธิและสวัสดิการแรงงาน	2.1 การใช้แรงงานข้ามชาติควรจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสรรหาแรงงานและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามหลักการ "นายจ้างจ่าย" (employer pay principle)	โดยนโยบายปัจจุบัน บริษัทฯ ถือปฏิบัติตามหลักการ "นายจ้างจ่าย" (employer pays principle) อยู่แล้ว
	2.2 กำหนดมาตรการรับรอง หรือ ประกันสิทธิและสวัสดิการให้กับแรงงานในหน่วยงาน อาทิ การดูแลสุขภาพ การหยุด การลา การเจรจาต่อรอง เป็นต้น	บริษัทฯ ให้ผลประโยชน์และสวัสดิการแก่พนักงานเป็นอย่างดี โดยมีการเทียบเคียงกับบริษัทต่างๆ ชี้นำเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ มีการพิจารณาหรือร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้าง (EC) เป็นประจำทุกๆ สองเดือน
	2.3 จัดให้มีสวัสดิการให้กับครอบครัวของแรงงาน เช่น สถานที่ดูแลเด็กเล็กในที่ทำงาน	บริษัทฯ จัดสวัสดิการให้กับครอบครัวของพนักงาน เช่น การรักษาพยาบาล และ สถานที่เลี้ยงเด็ก PTT
3. การจัดการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน	3.1 กำหนดมาตรการ/นโยบายเพื่อแสดงเจตจำนงในการสนับสนุนโอกาสที่เท่าเทียม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การรับเข้าทำงาน การจ่ายค่าชดเชย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงขจัดเงื่อนไขใดๆ ที่สร้างผลกระทบทางลบต่อลูกจ้างและผู้สมัครงานตามความเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเหตุทางเพศ การติดเชื้อ HIV/AIDS ความพิการ อายุ ชนชาติพันธุ์ ฯลฯ	บริษัทฯ กำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบและปฏิบัติตาม
	3.2 เพิ่มการจ้างงานสตรี กลุ่มชาติพันธุ์ คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ ตามความเหมาะสม รวมทั้งกำหนดให้สถานประกอบการมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมให้กับกลุ่มบุคคลดังกล่าว	บริษัทฯ จัดจ้างผู้พิการตามกฎหมายแรงงาน นโยบายภาครัฐ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ข้อ 3 ซึ่งเป็นการจัดจ้างเหมาะสมหรือจัดจ้างเหมาะสมบริการโดยวิธีการพิเศษ และ ข้อ 7 ให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด
	3.3 กำหนดมาตรการ/นโยบายองค์กรในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศและการใช้ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน โดยพิจารณานำมาตรฐานข้อปฏิบัติทางธุรกิจว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศในภาคเอกชนของสหประชาชาติ (UN Standards of Conduct for Business : Tackling Discrimination against LGBTI People) มาปรับใช้ในองค์กร	บริษัทฯ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศและการใช้ความรุนแรงในสถานที่ทำงานไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบและปฏิบัติตาม
4. กลไกการร้องเรียน และเยียวยา	3.4 นำแนวปฏิบัติที่ดีทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศไปปรับใช้ เช่น แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice –GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการธุรกิจ และจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนโดยรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ทั้งนี้ ในกรณีของภาคธุรกิจขนาดใหญ่ ควรจัดการประเมินทั้งภายในองค์กรและแรงงานในห่วงโซ่อุปทานเพื่อป้องปรามการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ	บริษัทฯ นำแนวปฏิบัติที่ดีทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศไปปรับใช้ และจัดทำการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน โดยรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ทางกรทุก 3 ปี โดยมีการกำหนด mitigation plan และติดตามตรวจสอบเพื่อป้องกันมิให้ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นเป็นประจำทุกปีโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ
	4.1 จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน/กลไกร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (Operational Grievance Mechanisms: OGM) มีการเก็บข้อมูลที่เป็นความลับ มีการเปิดให้ร้องเรียนได้หลายช่องทาง ซึ่งต้องเป็นช่องทางที่เข้าถึงได้โดยสะดวก รวดเร็ว สามารถติดตามผล การร้องเรียนได้ เช่น มีระบบร้องเรียนบนเว็บไซต์ ระบบร้องเรียนผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ ฯลฯ	บริษัทฯ มีช่องทางการร้องเรียน/กลไกร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน และการกำหนดไว้ในแนวปฏิบัติเรื่อง กระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา
	4.2 พิจารณารับเหตุข้อพิพาทกับแรงงานโดยการเจรจา โดยต้องเปิดโอกาสให้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรอง	บริษัทฯ มีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และกำหนดไว้ในแนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา
	4.3 ให้ความร่วมมือกับภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ และกลไกอิสระอื่น ๆ ในกรณีที่มีการตรวจตราการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มาตรฐานแรงงาน และหลักการสิทธิมนุษยชน	บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่สาธารณชนรับทราบ และให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนมาอย่างต่อเนื่อง
	4.4 มีมาตรการเยียวยาความเสียหายให้กับแรงงาน กรณีที่แรงงานถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน (รวมถึงมาตรการ/กลไก เพื่อรองรับและแก้ปัญหาการเลิกจ้าง) ทั้งนี้ การเยียวยาควรครอบคลุมถึงความเสียหายทางร่างกายและจิตใจ	บริษัทฯ มีการกำหนดมาตรการเยียวยาไว้ในแนวปฏิบัติเรื่อง กระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา

ด้านที่ 2: ด้านชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ประเด็น	ข้อกำหนด NAP 2	การดำเนินงานของบริษัทไทยออยล์
1. การปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐาน และหลักการสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	1.1 ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กร พร้อมทั้งจัดให้มีคำประกาศ/ค่าแถลงนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนขององค์กร รวมถึงส่งเสริม ทำความเข้าใจ และสนับสนุนการแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำประกาศ/ค่าแถลงนโยบาย ของบริษัทย่อย บริษัทในเครือ รวมทั้งห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ให้สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐาน สิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ โดยเฉพาะหลักการ UNGPs	บริษัทฯ มีการจัดทำนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ พร้อมทั้งเผยแพร่ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบและปฏิบัติตาม
	1.2 เผยแพร่กฎหมาย มาตรการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักการสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้อง กับสิทธิมนุษยชนในบริบทของชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ให้บุคลากรในสังกัด โดยรวมถึงบุคลากรในบริษัทย่อย บริษัทในเครือ รวมทั้งห่วงโซ่อุปทาน ในรูปแบบที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้	บริษัทฯ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียมาอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทฯ รวมถึงวันแรกที่พนักงานเข้างาน และพนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้ผ่านทาง E-Learning ของบริษัทฯ ได้ตลอดเวลา
	1.3 เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐาน และหลักการสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ที่ได้รับการคุ้มครองไว้ทั้งในกฎหมายภายในประเทศและระหว่างประเทศอย่างเคร่งครัด รวมทั้งส่งเสริมและตรวจตราให้บริษัทย่อย บริษัทในเครือ รวมทั้งห่วงโซ่อุปทาน เคารพกฎหมาย มาตรฐาน และหลักการดังกล่าวเช่นเดียวกัน	บริษัทฯ บริษัทในเครือ และห่วงโซ่อุปทานเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด โดยปีที่ที่ผ่านมา ไม่มีการร้องเรียนของพนักงาน/แรงงานด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน
	1.4 พิจารณาจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (HRDD) ประจำปี โดยครอบคลุมมิติผลกระทบ ต่อชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเผยแพร่รายงานดังกล่าวแก่สาธารณะชน	บริษัทฯ จัดทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยรอบด้านตลอดสายโซ่อุปทานการดำเนินธุรกิจของกลุ่มไทยออยล์ (Human Rights Due Diligence)
	1.5 ดำเนินถึงประเด็นด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในการดำเนินงาน ตามที่รัฐบาลไทยได้แสดงเจตนารมณ์ในการลด การปล่อยก๊าซเรือนกระจกร่วมกับประชาคมโลกตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะยาวในการพัฒนาแบบปล่อย ก๊าซเรือนกระจกต่ำ (Thailand's Long-term Low Greenhouse Gas Emission Development Strategies : LT-LEDS) ซึ่งจะต้องดำเนินการลดก๊าซเรือนกระจก (Mitigation) และการปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ (Adaptation) เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่รุนแรงต่อประชาชนและสังคมโดยรวม	บริษัทฯ แสดงเจตนาและกำหนดแผนงาน รวมถึงเป้าหมายที่เป็น milestone ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างชัดเจน ผ่านโครงการ Net Zero
2. การเปิดให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม	2.1 เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจ โครงการ และบรรดารายงานผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม/สุขภาพที่ถูกประเมินผล แก่สาธารณะชน โดยเฉพาะชุมชน และประชาชนในพื้นที่ ทั้งในช่วงก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินโครงการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส อีกทั้งส่งเสริมและตรวจตราให้บริษัทย่อย บริษัทในเครือ รวมทั้งห่วงโซ่อุปทาน เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวด้วย	บริษัทฯ เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจ โครงการ และรายงานผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม/สุขภาพที่ถูกประเมินผลให้สาธารณะชนทราบผ่านรายงานความยั่งยืนแบบบูรณาการ (SD report)
	2.2 สื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับประชาชน และชุมชนในบริเวณใกล้เคียง รับฟังความเห็นสาธารณะชนทุกภาคส่วน และเคารพกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	บริษัทฯ มีการสื่อสารกับประชาชนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง และมีช่องทางการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่เข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดให้ชุมชนเยี่ยมชมกิจการบริษัท การจัดประชุมร่วมกับชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงทางโทรศัพท์ และช่องทาง online
	2.3 ทำงานร่วมกับชุมชนอย่างใกล้ชิดเพื่อสนับสนุนกระบวนการผลิตที่มีคุณค่าและเหมาะสมกับชุมชน	บริษัทฯ และชุมชน ร่วมกันยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชนรอบรั้วโรงกลั่นอย่างใกล้ชิด โดยกำหนดให้หน่วยงานบริหารงานชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการร่วมกับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม
3. การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม/สุขภาพ (EIA/EHIA)	3.1 จัดทำการประเมิน EIA/EHIA ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นไปตามกฎหมาย จรรยาบรรณ และแนวทางการปฏิบัติที่ดี โดยเคร่งครัด ผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยผู้จัดทำรายงานประเมินผลต้องมีความเป็นอิสระ มีความเชี่ยวชาญ ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องล่วงหน้า เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียมีเวลาเพียงพอในการทำความเข้าใจกับ ข้อเสนอต่าง ๆ และเตรียมข้อเสนอนะของตน ในกรณีที่ผู้มีส่วนได้เสียเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ควรมีการจัดทำคำแปลเป็นภาษาท้องถิ่นและมีการสื่อสารในลักษณะที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง	บริษัทฯ จัดทำการประเมิน EIA/EHIA โดยหน่วยงานอิสระ ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียตามที่กฎหมายกำหนด
	3.2 ให้ความร่วมมือกับภาครัฐ และหน่วยงาน/กลไกต่าง ๆ กรณีที่มีการตรวจสอบความถูกต้อง และความโปร่งใส ในการจัดทำ EIA/EHIA รวมทั้งกรณีที่มีการชักชวนการรับมือกับผลกระทบในการดำเนินโครงการ	บริษัทฯ จัดทำการประเมิน EIA/EHIA โดยหน่วยงานอิสระ ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียตามที่กฎหมายกำหนด
4. กลไกการร้องเรียน และเยียวยา	4.1 จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน/กลไกร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (Operational Grievance Mechanism: OGM) มีการเก็บข้อมูลที่เป็นความลับ มีการเปิดให้ร้องเรียนได้หลายช่องทาง ซึ่งจะต้องเป็นช่องทางที่เข้าถึงได้โดยสะดวก รวดเร็ว สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ เช่น มีระบบร้องเรียนบนเว็บไซต์ ระบบร้องเรียนผ่านโทรศัพท์มือถือ ฯลฯ และประสานส่งต่อเรื่องไปยังหน่วยงานอื่นได้	บริษัทฯ มีช่องทางการร้องเรียน/กลไกร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน และการกำหนดไว้ในแนວปฏิบัติเรื่อง กระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา
	4.2 พิจารณาระงับเหตุข้อพิพาทด้านที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมกับชุมชนโดยการเจรจาหารือร่วมกัน ทั้งนี้ อาจประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ให้เข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท	บริษัทฯ มีช่องทางการร้องเรียน/กลไกร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน และการกำหนดไว้ในแนວปฏิบัติเรื่อง กระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา โดยมีหน่วยงานในพื้นที่สามารถเข้าช่วยไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
	4.3 ให้ความร่วมมือกับภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ และกลไกอิสระอื่น ๆ ในกรณีที่มีการตรวจตราการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐาน และหลักการสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม*	บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่สาธารณะชนรับทราบ และให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนมาอย่างต่อเนื่อง
	4.4 มีมาตรการเยียวยาบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเป็นผลสืบเนื่องจากการประกอบธุรกิจ โดยครอบคลุมถึงความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม	บริษัทฯ มีการกำหนดมาตรการเยียวยาไว้ในแนວปฏิบัติเรื่อง กระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา

ด้านที่ 3: ด้านนักปกป้องสิทธิมนุษยชน

ประเด็น	ข้อกำหนด NAP 2	การดำเนินงานของบริษัทไทยออยล์
1. การปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรการ และหลักการสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชน	1.1 ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กรตน รวมถึงส่งเสริม ทำความเข้าใจ และสนับสนุนการแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทไทย บริษัทในเครือ รวมทั้งห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้เกิดการคุ้มครองและส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับนักปกป้องสิทธิมนุษยชน และรับรองว่าบุคคลดังกล่าวจะไม่ถูกเลิกจ้าง/ฟ้องคดีโดยไม่เป็นธรรมเพียงเพราะเหตุจากการเรียกร้องสิทธิของตน/สิทธิผู้อื่น/หรือประโยชน์สาธารณะ	บริษัทฯ มีช่องทางการร้องเรียน/กลไกร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน ตามแนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้ และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา
	1.2 เผยแพร่กฎหมาย มาตรการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และหลักการสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง นักปกป้องสิทธิมนุษยชน ให้บุคลากรในสังกัด รวมถึงมีช่องทางสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้	บริษัทฯ ประกาศและเผยแพร่แนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยาไว้ในเว็บไซต์บริษัทฯ
2. การสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกป้องสิทธิมนุษยชน	2.1 ศึกษาและมอบหมายให้บุคลากร หรือ หน่วยงาน ในสังกัดที่ชัดเจน ให้มีหน้าที่ในการเผยแพร่ อบรม ประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทการทำงานของนักปกป้องสิทธิมนุษยชน ให้กับบุคลากร หน่วยงานในสังกัด รวมทั้งเครือข่ายได้รับทราบ และให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานภาครัฐจัดขึ้นในหัวข้อดังกล่าว	บริษัทฯ กำหนดให้หน่วยงานแรงงาน/พนักงานสัมพันธ์รับผิดชอบ ประสานงาน และดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์
	2.2 จัดให้มีเวทีหารือกับนักปกป้องสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน	โดยหลักทั่วไป บริษัทฯ มีการจัดประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง, ตัวแทนพนักงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อทำความเข้าใจหารือ และให้ข้อเสนอสรุปร่วมกัน
3. การจัดทำมาตรการคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชน	3.1 มีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการจัดทำมาตรการคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทการทำงานของนักปกป้องสิทธิมนุษยชน	บริษัทฯ มีนโยบายที่จะร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในการพิจารณากำหนดมาตรการฯ ในทุกครั้งที่มีโอกาส
	3.2 ให้ความร่วมมือกับภาครัฐ และองค์กรระหว่างประเทศ ในกรณีที่มีการติดตามการดำเนินการ/ดำเนินคดีเกี่ยวกับการฟ้องร้องนักปกป้องสิทธิมนุษยชน รวมถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพรวมที่เป็นข้อพิพาท รวมถึงการทำงานร่วมกับนักปกป้องสิทธิมนุษยชน	บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่สาธารณชนรับทราบ และให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่องและโดยตลอด
4. กลไกการร้องเรียน และเยียวยา	4.1 จัดให้มีช่องทางหรือเวทีหารือกับนักปกป้องสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างความเข้าใจ และประสานการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงจัดการกับข้อร้องเรียนเพื่อป้องกัน บรรเทา และเยียวยาผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ด้านสิทธิมนุษยชน	บริษัทฯ มีช่องทางการร้องเรียน/กลไกร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน ตามแนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้ และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา
	4.2 จัดให้มีช่องทางรับเรื่องราวร้องเรียนและผู้ประสานงานที่ชัดเจน รวมทั้งพิจารณา ระงับเหตุข้อพิพาทกับนักปกป้องสิทธิมนุษยชนโดยการเจรจา และหารือร่วมกัน รวมถึงกลไกไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทต่าง ๆ และอาจประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ให้เข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท ทั้งนี้ รัฐวิสาหกิจและภาคธุรกิจควรหลีกเลี่ยงการฟ้องร้องดำเนินคดีนักปกป้องสิทธิมนุษยชนเพียงเพราะปฏิบัติหน้าที่เรียกร้อง/ปกป้องสิทธิของตน/สิทธิผู้อื่น/หรือประโยชน์สาธารณะ	บริษัทฯ มีช่องทางการร้องเรียน/กลไกร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน ตามแนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้ และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา

ด้านที่ 4: ด้านการลงทุนระหว่างประเทศและบรรษัทข้ามชาติ

ประเด็น	ข้อกำหนด NAP 2	การดำเนินงานของบริษัทไทยออยล์ฯ
1. การปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐาน และหลักการสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับการลงทุนระหว่างประเทศ และบรรษัทข้ามชาติ	1.1 ทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กรตน รวมถึงส่งเสริม ทำความเข้าใจ และสนับสนุนการแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทย่อย บริษัทในเครือ รวมทั้งห่วงโซ่อุปทาน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับกฎหมายในประเทศที่มีการดำเนินกิจกรรม รวมถึงกฎหมาย มาตรฐาน หลักการ UNGPs และหลักการสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน	บริษัทฯ มีการจัดทำนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ พร้อมทั้งเผยแพร่ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบและปฏิบัติตาม
	1.2 ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรฐาน เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน การกำกับดูแลธุรกิจ และการลงทุนทั้งของประเทศไทย ในกรณีการลงทุนในประเทศไทย และของประเทศที่ทำการลงทุน ในกรณีการลงทุนระหว่างประเทศ	บริษัทฯ บริษัทในเครือ และตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มไทยออยล์ เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด รวมถึงจัดทำการศึกษาประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยรอบด้านตลอดสายโซ่อุปทาน (Human Rights Due Diligence)
	1.3 เฝ้าระวัง ตรวจสอบ และส่งเสริมให้บริษัทย่อย บริษัทในเครือ ห่วงโซ่อุปทานของตน รวมถึงการจัดจ้างบริการภายนอกและการรับเหมาช่วง ให้เคารพกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรฐาน เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน การกำกับดูแลธุรกิจ และการลงทุน ทั้งของประเทศไทย ในกรณีการลงทุนในประเทศไทย และของประเทศที่ทำการลงทุน ในกรณีการลงทุนระหว่างประเทศ	บริษัทฯ บริษัทในเครือ และตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มไทยออยล์ เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด รวมถึงจัดทำการศึกษาประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยรอบด้านตลอดสายโซ่อุปทาน (Human Rights Due Diligence)
	1.4 ให้ความร่วมมือกับภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ และกลไกอิสระอื่น ๆ ในกรณีที่มีการติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรฐาน เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน การกำกับดูแลธุรกิจ และการลงทุน ทั้งของประเทศไทย ในกรณีการลงทุนในประเทศไทย และของประเทศที่ทำการลงทุน ในกรณีการลงทุนระหว่างประเทศ รวมถึงตามหลักการ UNGPs	บริษัทฯ ให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่องและโดยตลอด
2. การส่งเสริมความตระหนักรู้ถึงหลักการ/มาตรฐานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการประกอบธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ	2.1 จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับหลักการ/มาตรฐานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ได้รับรองในทางสากลตามที่ถูกรับรองไว้ภายใต้ UNGPs แนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติของ OECD (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) ภายใต้ปณิธาน OECD ว่าด้วยการลงทุนระหว่างประเทศและบรรษัทข้ามชาติ (OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises) และหลักการประกอบธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ เช่น BCG Model ให้แก่เจ้าหน้าที่ขององค์กร บริษัทย่อย บริษัทในเครือ รวมทั้งห่วงโซ่อุปทานของตน	บริษัทฯ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทฯ รวมถึงวันแรกที่พนักงานเข้างาน และพนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้ผ่านทาง E-Learning ของบริษัทฯ ได้ตลอดเวลา
	2.2 จัดทำการศึกษาประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณชน โดยเฉพาะชุมชน และประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง ทั้งในช่วงก่อนระหว่าง และหลังการดำเนินโครงการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส	บริษัทฯ จัดทำการศึกษาประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยรอบด้านตลอดสายโซ่อุปทาน และประกาศเผยแพร่ในสาธารณชนทราบในเว็บไซต์บริษัทฯ
	2.3 เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่ดำเนินอยู่ทั้งโดยตรงและผ่านตัวแทน ทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ แก่สาธารณชน	บริษัทฯ เผยข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจ โครงการ และรายงานผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม/สุขภาพที่ถูกประเมินผล แก่สาธารณชนผ่านรายงานความยั่งยืนแบบบูรณาการ (SD report)
3. กลไกการร้องเรียน และเยียวยา	3.1 มีช่องทาง/กลไกรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดอันเป็นผลจากการประกอบธุรกิจ ที่มีกฎการรักษาความลับ และประสานส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ รวมถึงติดตามความคืบหน้าการดำเนินการได้ (กลไก Operational Grievance Mechanism (OGM))	บริษัทฯ มีช่องทางการร้องเรียน/กลไกร้องทุกข์สำหรับผู้มีส่วนได้เสีย ตามแนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา
	3.2 ทำการประเมินและกำหนดมาตรการเยียวยาบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเป็นผลสืบเนื่องจากการประกอบธุรกิจ โดยการเยียวยาต้องเป็นไปตามหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เป็นธรรม เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และประกันการมีส่วนร่วมของผู้ได้รับผลกระทบ	บริษัทฯ มีช่องทางการร้องเรียน/กลไกร้องทุกข์สำหรับผู้มีส่วนได้เสีย ตามแนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา
	3.3 พิจารณารับเหตุข้อพิพาทกับชุมชนโดยการเจรจา และหารือร่วมกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบ ทั้งนี้ อาจประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ให้เข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยรับข้อพิพาท	บริษัทฯ มีช่องทางการร้องเรียน/กลไกร้องทุกข์สำหรับผู้มีส่วนได้เสีย ตามแนวปฏิบัติกระบวนการบ่งชี้และการจัดการข้อร้องเรียน-ร้องทุกข์เพื่อการเยียวยา

สรุปการดำเนินการของบริษัทฯ ตามข้อกำหนดของ NAP 2



ข้อกำหนด NAP 2	การดำเนินการของบริษัทฯ
1. ด้านแรงงาน	100%
2. ด้านชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	100%
3. ด้านนักปกป้องสิทธิมนุษยชน	100%
4. ด้านการลงทุนระหว่างประเทศและบริษัทข้ามชาติ	100%
ภาพรวม	100%

Next Step:

- สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานต่างๆ ในการกำหนดมาตรการต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ติดตามแนวทางและข้อกำหนดใหม่ๆ เกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ และพิจารณาทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฯ ของบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจว่ามีความครบถ้วน สอดคล้อง และเป็น Best Practice

2

Human Rights Mindset

- *Employee Mindset*
- *Supplier Mindset*
- *Client Mindset*
- *Community Mindset*



Employee Mindset E-Learning VDO to share knowledge and create awareness to employees



EP.1

Human Rights for Sustainability :
Introduction to Human Rights

1174 views



EP.2

Human Rights for Sustainability : TOP Group
Human Right Policy

1030 views



EP.3

Human Rights for Sustainability : การ
ติดตามตรวจสอบกระบวนการสิทธิมนุษยชน
อย่างรอบด้าน (Due Diligence)

1063 views



SAKC

Micro Learning Human Right for SAKC

790 views

New in 2023: EP.4

Human Rights Due Diligence 2023

EP.4

Human Rights for Sustainability : กระบวนการประเมินความเสี่ยง
ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของกลุ่มไทยออยล์ (Human Rights
Due Diligence in Action: Risk Assessment)

1018 views



Employee Mindset Share knowledge and create awareness via internal channels

Embedding Human Rights mindset since day 1 in orientation day for newcomers





“กลุ่มไทยออยล์ให้ความสำคัญกับ “คุณค่าของคน” เพราะเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความเป็นเลิศและการเติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการดูแลผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนให้ได้รับสิทธิที่พึงมี และยึดมั่นต่อหลักสิทธิมนุษยชนอย่างครบถ้วน

คุณบัณฑิต ธรรมประจักษ์
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่
บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)

ร่วมเรียนรู้เรื่อง THAIOIL HUMAN RIGHTS

ทั้ง 4 วิชา ได้ทาง **Thaioil Academy**

• เรื่องที่ 1 •
Human Rights for Sustainability : Introduction to Human Rights

• เรื่องที่ 2 •
Human Rights for Sustainability: TOP Group Human Right Policy

• เรื่องที่ 3 •
Human Rights for Sustainability : การติดตามตรวจสอบกระบวนการสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Due Diligence)

• เรื่องที่ 4 •
Human Rights for Sustainability: Human Rights Due Diligence in Action (Risk Assessment)

พิเศษสำหรับพนักงานใหม่

ร่วมเรียนรู้เรื่อง Human Rights for Sustainability ทั้ง 4 เรื่องภายใน 1 เดือนที่เข้างาน รับ Gift Voucher สหกรณ์ไทยออยล์ มูลค่า 100 บาท! แจกได้ที่ PMER- Anyaporn



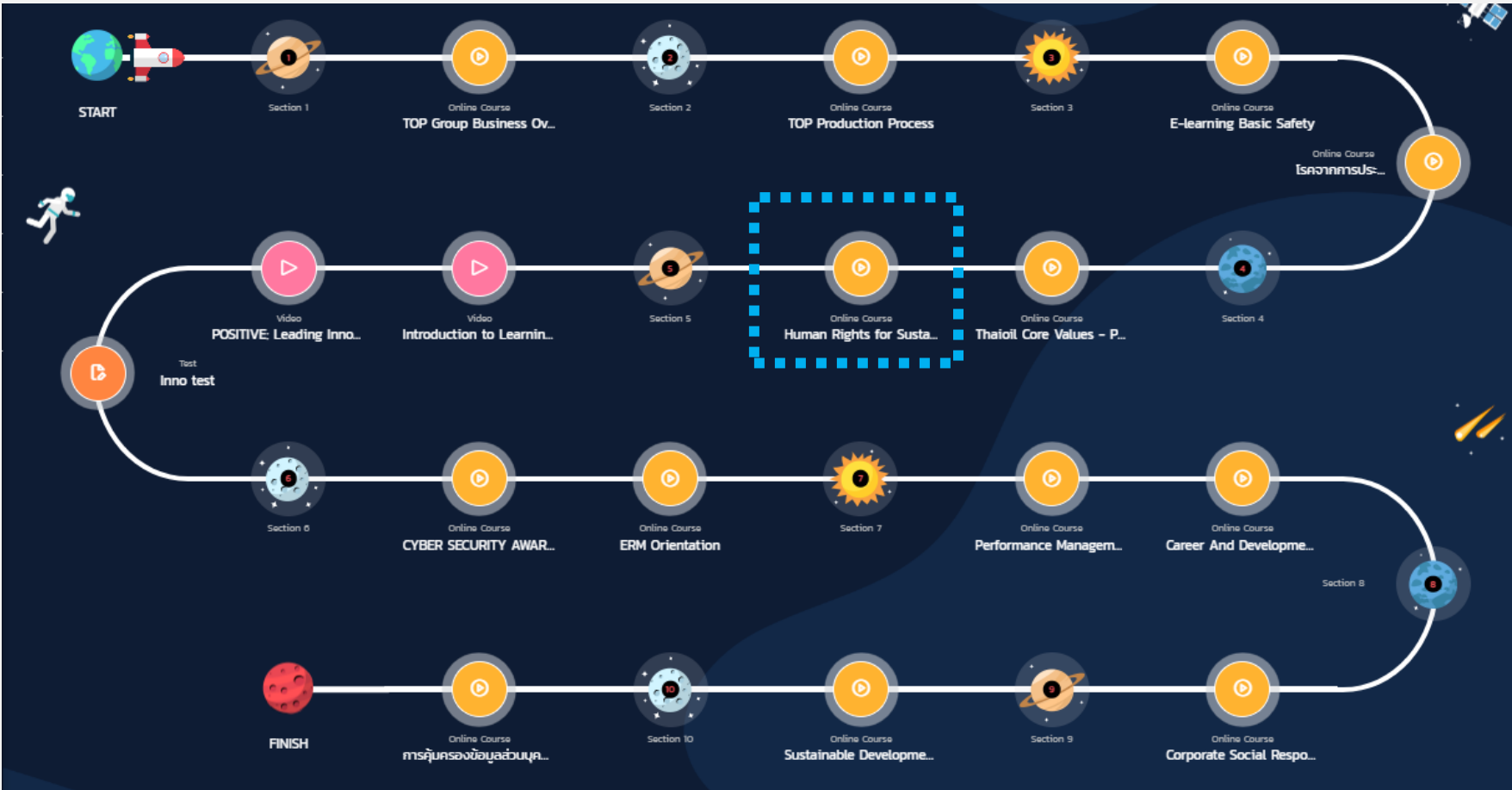
สามารถสแกน เพื่อเข้าเรียน หรือ search คำว่า Human Rights for Sustainability

55

Employee Mindset

Share knowledge and create awareness via internal channels

Thaioil Group human rights
E-Learning Journey
for newcomers



Employee Mindset Communication and activities to create awareness on human rights

Activities to enhance human rights learning for employees

THAIOIL
HUMAN RIGHTS

รู้หรือไม่ว่า ?

วันที่ 10 ธันวาคม คือ “วันสิทธิมนุษยชนสากล”

กลุ่มไทยออยล์เชื่อว่าบุคคลทุกคนเป็นหัวใจสำคัญต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน เราจึงมุ่งมั่นดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนเสมอมาโดยปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม รวมถึงเคารพและยอมรับความแตกต่างทางความคิด ทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมาย และวัฒนธรรม

ไทยออยล์ได้รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนตั้งแต่ปี 4 ปีติดต่อกัน ในปี พ.ศ.2563 – 2566

ตัวอย่าง หลักการของกลุ่มไทยออยล์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

การปกป้องสิทธิมนุษยชน

Human Rights Due Diligence

คู่ค้ากับสิทธิมนุษยชน

ติดตามกิจกรรมดี ๆ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์ ได้เร็ว ๆ นี้

THAIOIL HUMAN RIGHTS

ร่วมยินดี... กลุ่มไทยออยล์ได้รับการประเมินด้านสิทธิมนุษยชน 100 คะแนนจาก DJSI 4 ปีติดต่อกัน ในปี 2563-2566

กิตติคุณ ร่วมเรียนรู้เรื่อง THAIOIL HUMAN RIGHTS 3 วิชา ทาง THAIOIL ACADEMY

เรื่องที่ 1 Human Rights for Sustainability : Introduction to Human Rights

เรื่องที่ 2 Human Rights for Sustainability: TOP Group Human Right Policy

เรื่องที่ 3 Human Rights for Sustainability : การจัดการความเสี่ยงกระบวนการสิทธิมนุษยชน (Due Diligence) หรือ Human Rights for Sustainability: Human Rights Due Diligence in Action (Risk Assessment)

ลุ้นรับรางวัล

Gift Voucher Starbucks 500 บาท จำนวน 4 รางวัล

ชมรม Thai Oil Human Rights Edition จำนวน 20 รางวัล

ติดต่อสอบถาม : PMHR Angkor 21609

คลิกเพื่อเข้าชม หรือ search คำว่า Human Rights for Sustainability

THAIOIL HUMAN RIGHTS

ประกาศรายชื่อผู้โชคดี

จากกิจกรรม Thai Oil Human Rights E-Learning ทบ เมื่อใกล้ใกล้ได้รับรางวัล DJSI 100 คะแนน 4 ปีติดต่อกัน

GIFT VOUCHER STARBUCKS 500 บาท จำนวน 4 รางวัล

1) PCBC - Kornkaew

2) SPSP - Jedsuda

3) PRA4 - Prad

4) TXIP - Teeradon

ชนะเลิศ THAIOIL HUMAN RIGHTS EDITION จำนวน 20 รางวัล

1) TNFX - Theerut

2) TNPX - Pisanu

3) SPBP - Waroonsiri

4) PEES - Pichsinee

5) ENIM - Pornjira

6) MPOE - Witsarut

7) PMSV - Krittaya

8) ENIM - Siriluck

9) THFH - Supichet

10) SCSE - Porrapa

11) CMDB - Yongyoot

12) TET MD - Somboon

13) ADPE - Wutthichai

14) MPOE - Surasak

15) COOS - Mana

16) PMDV - Poramaht

17) MPOF - Warunya

18) ENMC - Phanupong

19) ENIM - Predee

20) MFOP - Serm

ความรับผิดชอบทางสังคม

Q: อนาคตกลุ่มไทยออยล์จะเสริมสร้างด้านสิทธิมนุษยชนได้แก่หน่วยงาน?

A: อนาคตกลุ่มไทยออยล์จะเสริมสร้างด้านสิทธิมนุษยชนได้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

ติดต่อสอบถาม : PMHR Angkor 21609

Celebrating human rights to all employee in organization events by Executive Vice President

THAIOIL STS 2023 GREAT FUTURE DAY

RECOGNITION FROM EXTERNAL

TALENT MANAGEMENT

People Management Award 2022 in Talent Management Category organized by PMAT.

HUMAN RIGHT

2023 Role Model Organization on Human Rights organized by The Rights and Liberties Protection Department.

WELL BEING : 5 HAPPINESS

Thailand HR Innovation Award 2023 Silver Award organized by FTPI, NIDA and PMAT.

คุณจิโรจน์ วงศ์ศิรียาคุณ (EVPO) รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

STS 2023 GREAT FUTURE DAY | THAIOIL

TOP GREAT FUTURE

Thaioil STS Day 2023

Employee Mindset Embedding human rights mindset through employee experience.

Employee rights to enjoy just and favorable conditions of work

5 Happiness : Through the New Normal Work Life initiative, Thailoil raised employee awareness of their own rights, including the benefits that employees and retired employees are entitled to. Thailoil Group also organized the 5 Happiness Project as follows:



Proactively promotes employees' physical health through the Health Meter Application, an application that collects health data, assesses health risks, and provides health tips

Whether they be small or big problems, professional or personal stress, employees can set up appointments to consult with mental experts or psychiatrists can use the OOCA Application

Promotes a culture of appreciation in the organization through encouraging employees to send compliments, appreciation, and encouragement through the Admire Application, and together spreading positive energy and creating an enjoyable working environment

Employees can exchange certain benefits for reimbursements of products and services that better match their needs and personal lifestyles through the Flexible Benefits Application

Build a close virtual social relationships through The SAP JAM Application



Hiring Persons with Disabilities

According to the **Persons with Disabilities Empowerment Act, B.E. 2550**, criteria and procedures stipulated in the Rules prescribed by the Committee (Section 35), Thailoil Group supports employments of persons with disabilities in total 18 people: 6 people from Thailoil Public Company and 12 people from Thailoil Energy Service Company support.



Employee Mindset Embedding human rights mindset through employee experience.

STOP WORK AUTHORITY

เอกสารฉบับนี้เผยแพร่ให้นำไปใช้งานได้ไม่เกิน 24 ชั่วโมงนับจากวันที่ได้ทำการจัดพิมพ์ วันที่ 02/05/24 เวลา 10:23 น.

 QSHE

STOP WORK AUTHORITY

TECHNICAL DATA

FOR

THAI OIL PUBLIC COMPANY LIMITED

TUNGSUKLA, SRIRACHA, CHOLBURI

THAILAND

THIS DOCUMENT IS ISSUED UNDER THE AUTHORITY OF

.....

(NARONGRIT APINYOVICHEN)

MANAGER - OCCUPATIONAL HEALTH, SAFETY AND FIRE

Code No.	QMOS-STD-34
Issue Date	12 th September 2023
Issue No.	02
Page No.	1 of 8
Manual Copy No.	Original
Authorised Holder	QMOS
Signature of Holder	

In 2023, Thaioil Group aimed to **improve safety management by uplifting employees and contractors' rights to work in a safe environment**. They are given the **STOP WORK AUTHORITY cards**, granting authority to stop the work when it was found that the working area has hazardous conditions to their health, or unsafety of oneself and co-workers.

When the STOP WORK AUTHORITY are presented, superior must show determination and emphasis on prevention and correction before accidents or incidents occur.

STOP WORK when...

Worker / Collaborator

- Physical condition is not ready.
- Not involved in that work.
- Not trained.
- Don't know the work steps.
- PPE is not ready.

Equipment / Tools

- Broken
- No guards.
- Failed to pass inspection.
- Insufficient quantity
- Modified or misused.

How to work

- Do not have a work permit.
- There is no indication of danger.
- There is no operating procedure.
- Don't understand how it works.
- Change the way of working.

Environment

- Heavy rain, thunderstorms.
- Conditions at the work site are not safe.
- Impact on the community
- In a dangerous condition.
- Conditions at the work site have changed.

STOP WORK AUTHORITY cards (given to all employees and contractors)

สิทธิในการหยุดปฏิบัติงาน



การกระทำหรืออยู่ในสภาวะที่ไม่ปลอดภัย

ผู้บริหารกลุ่มไทยออยล์สนับสนุนให้พนักงานและผู้รับเหมาที่มีสิทธิปฏิบัติงานที่ปลอดภัยที่ตนเองได้รับมอบหมาย และมีอำนาจหยุดงานของผู้อื่นเมื่อพบความไม่ปลอดภัย และควรต้องผลกระทบต่อชุมชน


ปณิธิ อรมประจักษ์
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

 1 พฤษภาคม 2566

หยุดคิดชักนัดถ้าคิดว่าไม่ปลอดภัย
หยุดการกระทำเมื่อ

ผู้ปฏิบัติงาน / ผู้ร่วมงาน

- สภาพร่างกายไม่พร้อม
- ไม่เกี่ยวข้องในงาน
- ไม่ผ่านการฝึกอบรม
- ไม่ทราบขั้นตอนการทำงาน
- PPE ไม่พร้อม

อุปกรณ์ / เครื่องมือ

- ช่างชุด
- ไม่มีการ์ดป้องกัน
- ไม่ผ่านการตรวจสภาพ
- จำนวนไม่เพียงพอ
- ตัดแปลงหรือใช้ผิดประเภท

วิธีปฏิบัติงาน

- ไม่มีใบอนุญาตทำงาน
- ไม่มีกรุปรับอันตราย
- ไม่ได้รับรู้ปฏิบัติงาน
- ไม่เข้าใจวิธีการทำงาน
- เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน

สภาพแวดล้อม

- ฝนตกหนัก ลมแรง
- สภาพดินงานไม่ปลอดภัย
- สัตว์รบกวนอันตราย
- อยู่ใกล้กระแสไฟฟ้า
- สภาพหน้างานเปลี่ยนแปลง

Front

Back

59

Supplier Mindset

Communication and activities for Thaioil Group's suppliers

Supplier Seminar

ForThaioil's suppliers, we have continuously organized the **Human Rights Workshop** and continuously hosted lectures on human rights for suppliers in **the Annual Thaioil Group Supplier Seminar in 2023 (SRM Seminar 2023)**.



BETTER TOGETHER FOR THE GREAT FUTURE

วอเรียนเชิญร่วมงานสัมมนาผู้ค้ากลุ่มไทยออยล์
วันพุธที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566
ณ ห้องออดิทोरียม หอประชุมไทยออยล์
อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี

กำหนดการจัดงาน
11.00 -13.00 น. ลงทะเบียนในงาน พบปะพูดคุย และรับประทานอาหารว่าง พร้อมเยี่ยมชมนิทรรศการและพิพิธภัณฑ์ไทยออยล์ “ถ่ายภาพความประทับใจ และสนุกกับ 360° Booth”

การแต่งกาย Smart Casual

13.00-14.00 น. ประธานกล่าวเปิดงาน
บรรยายจากทางภาครัฐ และเนตเวิร์กด้านความยั่งยืนของอุตสาหกรรม โดย รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ด้านบริหารกิจการองค์กร และผู้จัดการฝ่ายจัดจ้าง บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)

14.00-15.00 น. เสนอการจัดการความยั่งยืนของกลุ่มไทยออยล์ โดย ผู้จัดการแผนกพัฒนาพนักงานสัมพันธ์ ผู้จัดการแผนกผู้ขายร่วมธุรกิจจัดจ้าง ผู้จัดการแผนกการจัดการสิ่งแวดล้อม ผู้จัดการแผนกแรงงานพนักงานสัมพันธ์ ผู้จัดการแผนกธรรมาภิบาล และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)

15.00-16.00 น. เป็นช่วงเวลาการประยุกต์ ESG และ Best Practices ในประเทศไทย โดย อ.พนอนันท์ จาตุรัสสิริไพศาล ที่ปรึกษาด้านความยั่งยืนองค์กร และ GRI Certified Sustainability Professional

16.00-16.10 น. Game & พิธีงาน

supplier Webinar
งานสัมมนาผู้ค้ากลุ่มไทยออยล์ ปีที่ 2565
ณ ห้องประชุมไทยออยล์ อาคาร 2565
16 พฤศจิกายน 2565 13.00 - 16.30 น.

TOP Up Partner Value

13.30-13.45 น. ลงทะเบียนและรับบัตรเชิญ
13.45-13.55 น. พิธีเปิดงาน (Opening Speech)
13.55-14.05 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2565 ของกลุ่มไทยออยล์
14.05-14.15 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2565 ของกลุ่มไทยออยล์
14.15-14.30 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2565 ของกลุ่มไทยออยล์
14.30-14.45 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2565 ของกลุ่มไทยออยล์
14.45-15.00 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2565 ของกลุ่มไทยออยล์
15.00-15.15 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2565 ของกลุ่มไทยออยล์
15.15-15.30 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2565 ของกลุ่มไทยออยล์
15.30-15.45 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2565 ของกลุ่มไทยออยล์
15.45-16.00 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2565 ของกลุ่มไทยออยล์
16.00-16.15 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2565 ของกลุ่มไทยออยล์
16.15-16.30 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2565 ของกลุ่มไทยออยล์

วอเรียนเชิญร่วมงาน Supplier Webinar 2021
งานสัมมนาผู้ค้ากลุ่มไทยออยล์ ปีที่ 2564
“Partner for Life”
วันพุธที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 (เวลา 13.30 - 16.00 น.)

13.30-13.45 น. ลงทะเบียนและรับบัตรเชิญ
13.45-13.55 น. พิธีเปิดงาน (Opening Speech)
13.55-14.05 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2564 ของกลุ่มไทยออยล์
14.05-14.15 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2564 ของกลุ่มไทยออยล์
14.15-14.30 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2564 ของกลุ่มไทยออยล์
14.30-14.45 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2564 ของกลุ่มไทยออยล์
14.45-15.00 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2564 ของกลุ่มไทยออยล์
15.00-15.15 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2564 ของกลุ่มไทยออยล์
15.15-15.30 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2564 ของกลุ่มไทยออยล์
15.30-15.45 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2564 ของกลุ่มไทยออยล์
15.45-16.00 น. การนำเสนอรายงานประจำปี 2564 ของกลุ่มไทยออยล์

Supplier Mindset

Communication and activities for Thailoil Group's suppliers

RESULT: 100% of newly registered suppliers and significant suppliers rolling three-year period assessment have taken ESG Assessment which included the Sustainable Code of Conduct for Suppliers of Thailoil and Subsidiaries (SCOC).

Continuously reviewing Sustainable Code Of Conduct For Suppliers (SCOC)

Suppliers are required to acknowledge on ESG Assessment and Sustainable Code Of Conduct For Suppliers (SCOC) which covers three dimensions: Environmental, Social, and Governance. In 2023, Thailoil Group reviewed and amended the SCOC to align with international standards and the changing global landscape. To ensure that all suppliers understand the SCOC, the Company has communicated the SCOC through Thailoil Group's website and the supplier seminar 2023.

SUSTAINABLE CODE OF CONDUCT FOR SUPPLIERS OF THAI OIL GROUP

แนวทางปฏิบัติอย่างยั่งยืนของผู้ค้ากลุ่มไทยออยล์

well as consider aiming for carbon neutrality through participating in appropriate program with either Thailoil Group or other organizations. Suppliers should consider calculating carbon footprint (not just carbon emissions) associated with their products or services.

ผู้ค้าต้องร่วมมือกับผู้ค้าของเรา เพื่อลดผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ที่ทางของเราและทางผู้ค้าจากกระบวนการทางธุรกิจของผู้ค้าหรือสายโซ่อุปทานของผู้ค้า และพิจารณาเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน ผ่านการเข้าร่วมในโครงการที่ผนวกกับกลุ่มไทยออยล์หรือองค์กรอื่น ๆ ผู้ค้าควรพิจารณาตัวชี้วัด carbon footprint (ไม่ใช่แค่การปล่อยก๊าซเรือนกระจก) ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าหรือบริการ

2. SOCIAL: ด้านสังคม

2.1 Human Rights: สิทธิมนุษยชน

- Non-Discrimination: การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

Suppliers shall respect the differences or diversity among employees and workforces in the workplace and equally treat all employees and workforces without unfairly benefitting or depriving employees and workforces based on their race, nationality, skin color, ancestry, religion, social status, marital status, gender, age, sexual orientation, disability, political beliefs. Supplier shall not discriminate in any manner.

ผู้ค้าต้องเคารพในความแตกต่าง ความหลากหลายของพนักงานและปฏิบัติตามในสถานที่ทำงาน และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือเลือกปฏิบัติของพนักงานและผู้ปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งมีสาเหตุมาจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ศาสนา สถานะทางสังคม สถานภาพเกี่ยวกับสถานะสมรส เพศ อายุ รสนิยมทางเพศ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ผู้ค้าต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม

- Anti-Harassment: การต่อต้านการล่วงละเมิด

Supplier shall oppose to harassment and threat in any forms within the organization that covers both sexual and non-sexual unwelcome conduct or behavior that creates hostile work environment. Sexual harassment relates to gender and sexual orientation and non-sexual harassment associates with personal characteristics or situations, such as race, religion, age, ethnicity, intelligence, disability, physical stature, etc.

ผู้ค้าต้องต่อต้านไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดและการคุกคามในทุกรูปแบบภายในองค์กร โดยครอบคลุมทั้งการล่วงละเมิดทางเพศซึ่งไม่เป็นที่ปรารถนา ไม่ว่าจะด้วยเหตุทางเพศหรือไม่ก็ตาม หรือ ต่อให้เกิดผลกระทบภายในการทำงานที่ไม่เป็นมิตร ซึ่งการคุกคามที่มีนัยยะทางเพศ

Page 5 of 11

SUSTAINABLE CODE OF CONDUCT FOR SUPPLIERS OF THAI OIL GROUP

แนวทางปฏิบัติอย่างยั่งยืนของผู้ค้ากลุ่มไทยออยล์

หากเกี่ยวข้องกับเรื่องเศรษฐกิจของบุคคล และการคุกคามที่ไม่มีความเหมาะสมเกี่ยวกับบุคคลิกภาพหรือสถานการณ์ของบุคคล อาทิ เผ่าพันธุ์ การนับถือศาสนา อายุ เชื้อชาติ เพศวรรณิณญา ความทุพพลภาพ สตรีระหว่างกามภาพ เป็นต้น

- Child Labor: แรงงานเด็ก

Suppliers shall not engage and employ under-aged or involuntary labor of any form. Young workers or workers aged under 18 years old must also be barred from performing night work or hazardous work.

ผู้ค้าต้องไม่จ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ ตามที่กฎหมายกำหนด และไม่ใช้แรงงานเด็กหรือบุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในเวลากลางคืน หรือในสถานที่ ที่มีลักษณะเป็นอันตราย

- Forced Labor: แรงงานบังคับ

Suppliers shall not employ forced or unwilling labor in any form including forced labor, bonded or indentured labor, any work people are forced to do against their will under threat of punishment.

ผู้ค้าต้องไม่จ้างแรงงานที่เกิดจากการบังคับหรือไม่เต็มใจในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการบังคับใช้แรงงาน, การใช้แรงงานที่ต้องทำงานเพื่อการค้าหรือหนี้ หรือ การข่มขู่, การบังคับบังคับทำงานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการที่ผิดกฎหมาย เช่น การล่อลวง การข่มขู่

- Freedom of Association: เสรีภาพในการรวมเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์

Suppliers shall acknowledge the rights of their employees to freedom of association and collective bargaining.

ผู้ค้าต้องยอมรับในสิทธิ และเสรีภาพของลูกจ้างของตนที่จะมีในการเข้าร่วม หรือเข้าร่วมสมาคม สหภาพ สหพันธ์ รวมถึงการเจรจาต่อรองค่าจ้าง

- Working Conditions: เงื่อนไขการทำงาน

Suppliers shall conform to all applicable local laws and regulations regarding working conditions, including working hours, remuneration and lay-off practices.

ผู้ค้าต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่นที่มีผลกระทบต่อเงื่อนไขและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสภาพการทำงาน รวมถึงชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน และการเลิกจ้าง

Page 6 of 11

SUSTAINABLE CODE OF CONDUCT FOR SUPPLIERS OF THAI OIL GROUP

แนวทางปฏิบัติอย่างยั่งยืนของผู้ค้ากลุ่มไทยออยล์

Supplier Acknowledgement and Confirmation of Sustainable Code of Conduct for Suppliers of Thailoil Group

By signing this document, I hereby confirm that I have read the Sustainable Code of Conduct for Suppliers of Thailoil Group (SCOC) carefully before signing and agree that the company I represent fulfills all the requirements in the SCOC. I declare that it is acquainted with and has knowledge of SCOC which has been duly provided to my company as concerned.

ข้าพเจ้าได้อ่าน เข้าใจ และรับทราบ แนวทางปฏิบัติอย่างยั่งยืนของผู้ค้ากลุ่มไทยออยล์ และยืนยันว่าจะปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง

Name of Supplier/ ชื่อบริษัทผู้ค้า :

Address/ ที่อยู่ :

Name of the Authorized Person (s)/ ชื่อผู้มีอำนาจลงนาม :

Position/ ตำแหน่งงาน :

Company Seal (if any)/ ตราประทับบริษัท (ถ้ามี) :

Signature/ ลายเซ็น : _____

Date/ วันที่ลงนาม : _____

Warning/ Remark:

Sustainable Code of Conduct for Suppliers of Thailoil and Subsidiaries (SCOC) shall be signed by the authorized person with company stamp (if any) according to the company's official certificate issued by Department of Business Development, Ministry of Commerce or the related government authority in your country. หากท่านมีอำนาจปฏิบัติอย่างยั่งยืนของผู้ค้ากลุ่มไทยออยล์ (SCOC) ท่านจะต้องลงนามโดยผู้มีอำนาจลงนามตามกฎหมายและประทับตราบริษัท (ถ้ามี) ตามเงื่อนไขของบริษัทไทยออยล์หรือโดยกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประเทศของท่าน

Page 11 of 11

2. Human Rights Mindset

Supplier Mindset

Communication and activities for Thaioil Group's suppliers

Training to enhance supplier rights to work in a safe and healthy environment



ISO 20400 Sustainable Procurement Training for Suppliers: This training aims to promote and support supplier's knowledge and understanding regarding sustainable procurement approach, covering Environmental, Social, and Governance aspects. Moreover, the training encourages the suppliers to implement with their own suppliers to promote sustainable development throughout the supply chain.



Safe White Green Program is a **Security, Safety, Occupational Health, and Environment (SSHE) management program**. This aims to enhance the SSHE capabilities for the suppliers. Also, the Company continuously monitors the performance together with the suppliers. This program has been conducted since 2021. The program is an in-depth technical capacity development program that has a systematic development process through five steps: Coach, Up & Re-Skills, Control, Recognize and Share.

Communications and Activities to Promote Human Rights

RESULT in 2023:

- ✓ Supplier satisfaction score towards Thairoil Group: **98%**
- ✓ Supplier satisfaction score towards transparency and fairness: **98%**

On-site Assessment with 6 Significant Suppliers



Supplier ESG On-Site Assessment 2023 at the supplier's operational site was conducted by an accredited institute with ISO standards, the Foundation for Industrial Development (FID), and the Management System Certification Institute (MASCI). **This aims to provide recommendations from experts and Thaioil group for the suppliers which allow them to improve their sustainability (ESG) practices in their supply chain.**

Client Mindset

In 2023, Thailoil continue to ensure that Thailoil Group’s clients commit to respect human rights of their employee and all stakeholders.

RESULT in 2023:
✓ Customer engagement - Thailoil Group: 94%
✓ Customer engagement - TOPNEXT: 90%

COMPLIANCE WITH HUMAN RIGHTS LAWS in
Sale & Purchase Agreement

28. COMPLIANCE WITH HUMAN RIGHTS AND ANTI-MONEY LAUNDERING LAWS

- 28.1 Each Party hereby undertakes that any acts and/or obligations carried out in accordance with this Agreement shall not be in violation of any laws relating to human rights, anti-money laundering and counter financing of terrorism and that the Product sold under this Agreement shall not be used in relation to any violation of any human rights, anti-money laundering and counter financing of terrorism laws.
- 28.2 Each Party represents and warrants that, in connection with this Agreement, (i) the source of fund for payment of Product Price is lawful and transaction hereunder is not for money laundering and/or terrorism financing, and (ii) it is and shall stay knowledgeable about and shall comply with all applicable laws, regulations, rules and requirements relating to anti-money laundering and counter financing of terrorism, including that payments will not constitute the proceeds of crime in contravention of anti-money laundering and counter financing of terrorism laws, and shall not do anything which causes it or the other Party to be exposed to any risks under anti-money laundering and counter financing of terrorism laws.
- 28.3 Nothing in this Agreement will require a Party to perform or take any actions, if by doing so, the Party would not comply with anti-money laundering or counter financing of terrorism laws.
- 28.4 If either Party (i) has reasonable ground to believe that the other Party is involved in money laundering and/or terrorism financing and/or violates anti-money laundering or counter financing of terrorism laws, (ii) is aware that the other Party is in breach of Clause 28.3, or (iii) becomes aware of an action, suit or proceeding pending against or affecting, the other Party before or by any court or competent authority with respect to any human rights, anti-money laundering or counter financing of terrorism laws, such Party may at its sole discretion take any one or more of the following actions:
- (a) Terminate a pending transaction and/or this Agreement by written notice to the other Party (without prejudice to any remedies); and/or
 - (b) Not make any transactions with the other Party and/or suspend its performance hereunder until the action, suit or proceeding is resolved (but excluding its obligations to make any payments); and/or
 - (c) Suspend its performance hereunder until the defaulting Party can demonstrate to the satisfaction of the non-defaulting Party that no breach has occurred or will occur (but excluding its obligations to make any payments); provided that such suspension shall not be construed or interpreted as a breach or non-performance of this Agreement.
- 28.5 Notwithstanding the right in Clause 28.4, in the event that either Party has reasonable ground to believe that the other Party is involved in money laundering and/or terrorism financing and/or violates anti-money laundering or counter financing of terrorism laws, such Party may at its sole discretion take any one or more of the following actions:
- (i) Obtain from the other Party all information that the other Party is reasonably able to provide in order to satisfy itself that no breach has occurred or will occur (but excluding its obligations to make any payments); and/or
 - (ii) Suspend its performance hereunder until the defaulting Party can demonstrate to the satisfaction of the non-defaulting Party that no breach has occurred or will occur (but excluding its obligations to make any payments); provided that such suspension shall not be construed or interpreted as a breach or non-performance of this Agreement.
- 28.6 The Parties acknowledge that (i) compliance with this Clause is essential, and that non-compliance may result in irreparable harm to the other Party; and (ii) failure to comply with this Clause will constitute a material breach of this Agreement, enabling the non-defaulting Party to immediately terminate this Agreement, even if such breach does not have any direct effect on this Agreement.
- 28.7 Defaulting Party shall indemnify, save, defend and hold harmless the non-defaulting Party and its affiliate(s) from and against any and all claims, liabilities, proceedings, damages, losses, costs and expenses, including without limitation, the legal fees and disbursement of counsel and/or lawyer selected by the non-defaulting Party in connection with enforcement of any provisions hereof or defence of any third-party claim and/or legal action brought by governmental authorities or directly or indirectly resulting from the defaulting Party's breach of Clauses 28.1 to 28.6, incurred or suffered by the non-defaulting Party and its affiliate(s) or for which the non-defaulting Party and its affiliate(s) will become liable and which arises out of or in relation to the defaulting Party's breach of Clauses 28.1 to 28.6.

Clients who do not conform to the agreement will result in:

- Terminate with an immediate effect by written notice and/or
- Not make transaction and/or suspend its performance.

REVIEWING HUMAN RIGHTS POLICY for
International Market

As Thailoil Group is expanding its market to more international market, the human rights policy for clients' mother language is under review.



Community Mindset

In 2023, Thailoil Group implemented integrated community development plans through projects and initiatives in society and culture, health and quality of life, education, and environment. Furthermore, Thailoil Group is committed to developing community, social, and environmental goals in line with the Company's vision.

Thailoil Group conducts community relations activities with the communities surrounding the refinery area according to **the “3-synchronization model”** and **the “5-Together”** conceptual framework. This aims to encourage communities to participate in the development of their own communities, thereby becoming self-reliant and building strong communities while reducing impacts from Thailoil Group's operations.



Community Mindset

Highlight project: Community Products Project for Communities Surrounding Thailoil Group

Thailoil Group has been implementing the **"Additional Jobs for Increased Income" project** since 2019 to build knowledge and create **additional jobs for community members** providing additional way to earn household incomes. To support tangible and long-term benefits from job creation, the Company has planned and operated the project in collaboration with the communities, **resulting in the Community Products Project for communities surrounding Thailoil Group**

TOP Products project (2019)



Thailoil aimed to build additional incomes for people living in communities near Thailoil refinery by organizing classes, for example, bakery, soup and cookery classes.

Community Products Project for Communities Surrounding Thailoil Group (2023)

Together with the interested community members, Thailoil organize training sessions on product development, packaging design, and marketing plans with the assistance of experts.

Also, Thailoil plan and work with the community to register community product into community enterprise as well as collaborate with the universities to further develop products and create marketing plans



Finally, in 2023, The community product group registered as a community enterprise under the name **"Lo Ma Laem Chabang Community Enterprise"** on March 2, 2023. The products are health products, including cold-pressed soap, butterfly pea shampoo, and lip balm. Beyond these products, the group also provides gift set service to generate income for its members.

- ✓ **The community members surrounding Thailoil Group earned an income of 210,000 THB from the project**

3

Human Rights to Healthy Environment

A safe, clean, healthy and sustainable environment

Key focus: Climate change, Pollution and Biodiversity loss



3. Human Rights to Healthy Environment



A safe, clean, healthy and sustainable environment

Thaioil Group strives to enhance the Company's environmental management system in alignment with global trends, aiming to drive towards sustainable business growth while maintaining environmental awareness. According to the Environment, Social, and Governance (ESG) practices, **the Company aims to reduce environmental impacts and create long-term business opportunities in collaboration with the community as specified in the policy.**

In 2023, Thaioil Group elevated the policy commitment in **“Thaioil and Subsidiaries’ Quality, Security, Safety, Occupational Health, Environment, and Energy Management Policy”** through the approval of the Board of Directors to consistently drive the most efficient environmental management practices.

Short- to Medium-term Strategy: The **“Refinery in The City”** implemented a management approach known as the **“CARE Concept”**

- **C** – Control Right
- **A** – Awareness & Communication Right
- **R** – Recycling Right
- **E** – Eco-Society Right

Long-term Strategy: Thaioil Group is committed to **promoting business growth** while **maintaining environmental consciousness** and creating long-term business opportunities.

- **the Net Zero GHG Emissions strategy**
- **the Circular Economy strategy**

QSHE Management Policy

Thaioil
Circular No. 119/2023

Thaioil and Subsidiaries' Quality, Security, Safety, Occupational Health, Environment, and Energy Management Policy

Quality, Security, Safety, Occupational Health, Environment, Energy Management (QSHE) and corporate social responsibility are key factors of Thai Oil Group business policy focusing on supervision of process safety, operation, maintenance, productivity improvement and knowledge management to be a Learning Organization. This is aimed for Thaioil and Subsidiaries to strive for international standards excellence, to achieve the sustainable development goals, and to respond to Thaioil and Subsidiaries' vision, requirements, and expectations, while at the same time, properly satisfying stakeholders with transparency and strict business ethics under the following practices.

1. Set up plans and targets, implement and control to prevent and reduce water waste and air pollution impacts on environment and community resulting from running businesses. This would be executed by efficiently and sustainably optimizing resources throughout the supply chain applying Circular Economy principles, maintaining biodiversity and ecosystem, planning an effective water management plan both in normal and critical conditions, preventing pollution at the source, adapting to climate change, focusing on achieving low carbon society, improving energy management, and promoting energy conservation with regular review, monitoring and auditing for improvement;
2. Execute systematic risk management by prioritizing and identifying measures to control and reduce operation and process risks As Low As Reasonably Practicable (ALARP), set up challenge targets, promote good health, occupational health and work place environment to prevent incidents possibly causing damage or injury and sickness for employees, contractors and other stakeholders and recognize security threats to protect life, Thaioil and Subsidiaries assets and information. Employees and contractors are encouraged to study and comprehend their responsibilities and rights of Stop Work Authority (SWA) in unsafe act and unsafe condition, constant audit operation and review performances, learn from incidents that have occurred both internally and externally, set up emergency management guideline for crisis situation well as drill schedule in all physical, chemical, and biological aspects to minimize impacts in all aspects and ensure continuity in business
3. Encourage the cultivation of QSHE awareness, communicate QSHE policies effectiveness and impacts, address internal and external stakeholders' requirements and expectations to ensure the awareness of QSHE Policy, training, consultation and participation of employees and contractors to properly review, improve and elevate QSHE as well as suitable workforce and human rights;
4. Encourage the implementation of development plan, follow up, review, and improve policies and practices to respond to the change of laws, covenants, corporate regulations, and other QSHE international standards;
5. Produce and distribute high quality products and provide services that meet the demands, expectations, and satisfaction of customers, with Thaioil and Subsidiaries' integrated management systems, and international-standard operational excellence management system;
6. To achieve the QSHE performance target, business excellence, policy compliance, production and designed product and service procurement, Thaioil and Subsidiaries provide sufficient resources and information digital system, improve technology, and promote innovations and energy consumption and conservation, taking into account efficiency and commitment to continuous improvement.

This policy applies to all Thaioil and Subsidiaries' businesses. All managements shall be good role models and are accountable for the policy alignment. All employees and contractors must understand and continually comply with this policy throughout their activities.

(Signature)
(Professor Dr. Supot Teachavorasinskun)
Chairman of the Board
5 July 2023

(Signature)
(Mr. Bandhit Thamprajanchit)
Chief Executive Officer and President
5 July 2023

Revision: 08 1/2

RESULT in 2023:

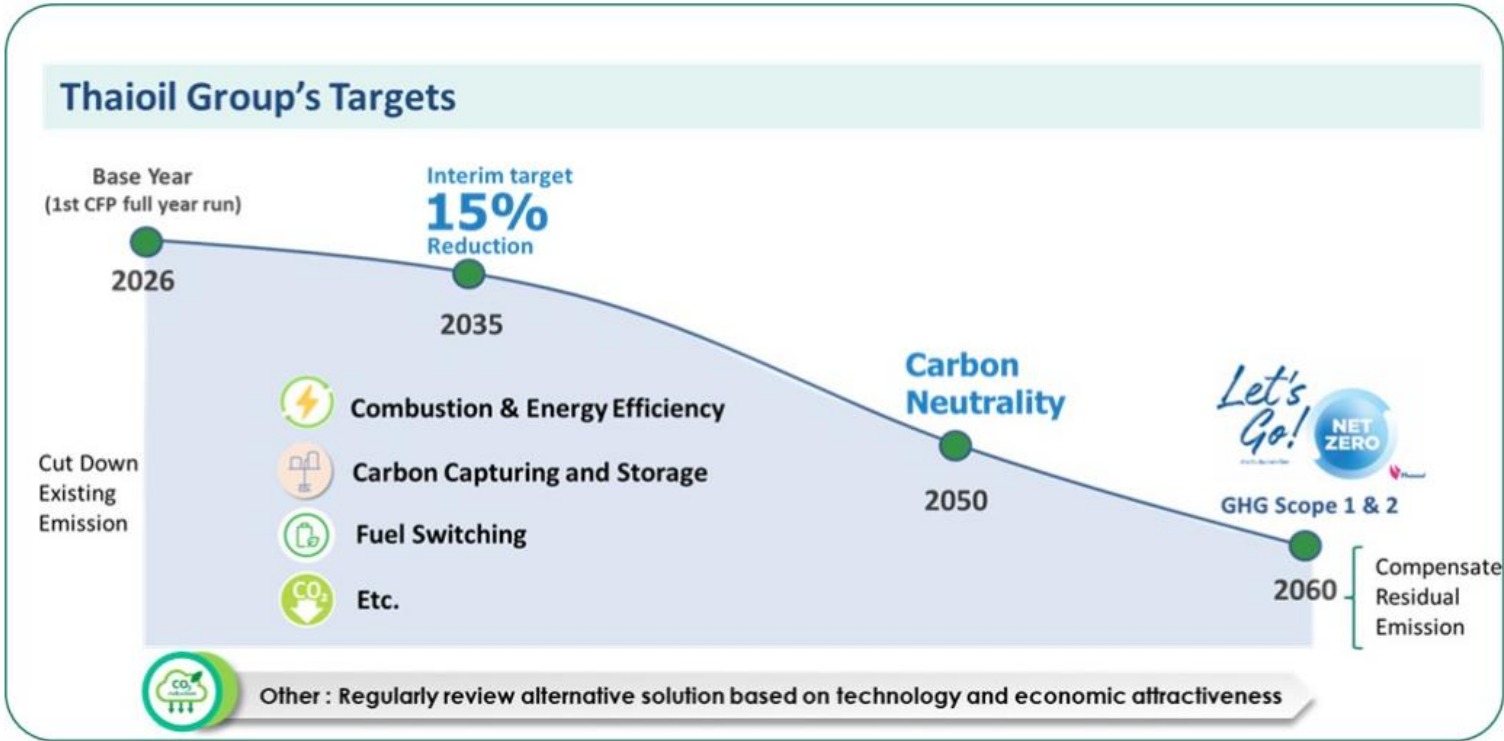
- ✓ **0 complaint from communities related to environment impact.**
- ✓ **1 case of oil and chemical spill into the environment which Thaioil taken corrective and preventive actions to prevent future occurrences.**

NET ZERO GHG Emissions Strategy

Thaioil Group have acknowledged the importance of steering future business towards a clean energy business and a low-carbon society.

The Company has established a policy in alignment with the Paris Agreement and Thailand’s Nationally Determined Contribution (NDC). The Company focuses on feasibility studies of new businesses, including high-value environmentally friendly products and process optimization for maximum efficiency.

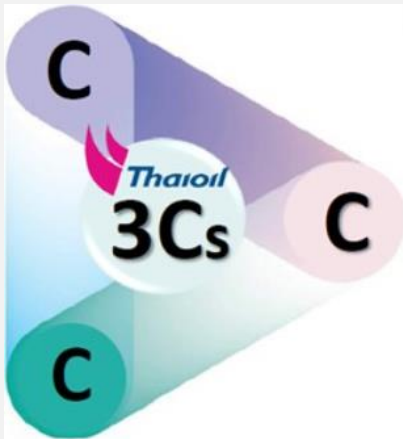
Indicator	2023 Target	Long-term Target
GHG emission reductions	-	Reduce 15% of GHG emission by 2035 compared with the base year in 2026
GHG emissions	Less than 3,460,000	Carbon Neutrality by 2050
		Net Zero GHG Emissions by 2060



NET ZERO GHG Emissions Strategy

Thaioil Group defines the Net Zero GHG Emissions Strategy, known as the 3Cs strategies, with the details as follows:

- C – Cut Down Existing Emissions
- C – Compensate Residual Emissions
- C – Control Future Emissions



RESULT in 2023:

- ✓ Reduced direct GHG emissions by 28,003 tCO2e from energy efficiency improvement projects
- ✓ Accumulated carbon credits (2019-2023) amounting to 1,311,046 tCO2e

	Operational Approaches	2023 Progresses
C – Cut Down Existing Emissions Reducing GHG emissions in the current process of production (Scopes 1 and 2)	- Emphasizing continuous energy efficiency improvement and controlling the ratio of low-emission fuel consumption in the production process to exceed that of high-emission fuel. This involves utilizing high-efficiency technologies and decommissioning obsolete production units to significantly increase the refinery's energy efficiency. Moreover, the use of fuel oil, which contributes to high GHG emissions in the production process, will be discontinued. This is due to the use of refined fuel oil in the production process which can produce high value products, therefore reducing emissions at the end consumption stage. - Conducting a feasibility study on the use of Carbon Capture and Storage (CCS) technology in the production unit. - Studying the adaptation of fuel use patterns in the production process to alternative fuels such as biomass or hydrogen, etc.	- Completed the Net Zero GHG Emissions Pathway 2026 – 2060. - Implemented 23 energy efficiency improvement projects. - Collaborated with PTT Group in studying the application of carbon capture, storage, and utilization as well as adapting hydrogen production.
C – Compensate Residual Emissions Offsetting the remaining greenhouse gases	- Supporting the rehabilitation of the natural system or Nature-based Solutions through promoting the reforestation to capture carbon in the atmosphere. - Creating carbon credits from investment projects that advocate carbon reduction. - Conducting a feasibility study on a carbon credit trading approach.	- Allocated forest areas, including 8,300 rai of terrestrial forest and 356.22 rai of mangrove forest, in collaboration with the public sector to implement reforestation for carbon credit benefits. - Created an accumulation of certified carbon credit of 1,310,492 tons of carbon dioxide equivalent (tCO2e) from TOPSPP's Co-generation power plant in the Thailand Voluntary Emission Reduction Program (T-VER) since 2019. - Created carbon credit 554 tons of carbon dioxide equivalent from 1 energy efficiency improvement projects. - Enhanced knowledge and understanding of carbon market directions as well as Thai and international legal trends for employees.
C – Control Future Emissions Controlling GHG emissions in the future	- Seeking investment opportunities in alternative energy, environmental-friendly, and low emission businesses, such as Sustainable Aviation Fuel (SAF), biobusiness, blue and green hydrogen business, and carbon utilization. - Considering Carbon Pricing for driving investment in low-carbon technologies.	- In the process of the feasibility study of business growth diversification strategies to create profit stability and explore new value diversifications. - In the process of the feasibility study of Carbon Utilization in collaboration with the PTT Group and monitoring government regulations.

3. Human Rights to Healthy Environment



The “Refinery in The City”

Community Rights to Healthy and Safety Environment.

The “Refinery in The City” model has been adopted in the management **approach in pursuit of business excellence**, focusing on three main areas on ESG: Environmental management, Social management, and Governance compliance.

- In 2023, Thailoil Group implemented additional projects as follows:
- ☑ Upgraded the control of Volatile Organic Compounds (VOCs)
 - ☑ Collaborated with the innovation department of PTT Public Company Limited to conduct the study and experiment of the Electronic Nose (E-nose) system.
 - ☑ Activities to reduce operational environmental impact to communities



3. Human Rights to Healthy Environment



The “Refinery in The City” Particulate Matter (PM2.5) Management Community Rights to Healthy Air

“**PM2.5 Taskforce**” consistently monitors and determines the management **approach to drive and communicate activities to control PM2.5** under **the 4C measures** (Control, Contain, Clean, and Check).

In 2023, Thaioil Group implemented additional projects under **the 4C measures** as follows:



C-1 Control Maintained the air quality at a better level than standards and legal requirements.

- ☑ Limit the use of vehicle and road usage, carpool campaign
- ☑ The change of carpool vehicles to electrical vehicle
- ☑ The adoption of “Fast & Flow” strategy to manage traffic flow
- ☑ Monitored and controlled the vehicles' conditions and their black smoke

C-2 Contain An activity to control the level of dust on walkways, aiming to reduce diffused and accumulated dust.

- ☑ Installing a dust collection net, using tarp
- ☑ Setting up wheel washes in the construction area
- ☑ Installing water spray
- ☑ Providing dust protection masks for employees and contractors working in risk areas.

C-3 Clean Clean in buildings, lorry loading areas, and construction sites

- ☑ Carpet cleaning, air conditioner cleaning
- ☑ 5S activities
- ☑ Big Cleaning Day, and the TOP Green Road.
- ☑ Control dust levels on Road near refinery area by spraying water.

C-4 Check
Tracked dust pollution levels from the Pollution Control Department station, including the TOP AQMS lorry station, and used a PM2.5 NONG PIM detector to assess air quality both indoors and outdoors.



3. Human Rights to Healthy Environment



Thaioil Group elevated **the policy commitment in “Thaioil and Subsidiaries’ Biodiversity Statement”** through the approval of the Board of Directors to consistently drive the most efficient environmental management practices.



Circular No. 120/2023

Thaioil and Subsidiaries’ Biodiversity Statement

Biodiversity is defined in accordance with the definition by International Union for Conservation of Nature (IUCN), which means the variety of life: the diversity of all living organisms from the various ecosystems of the planet including terrestrial, marine, and other ecosystem. Such variety includes diversity within species, between species, and of ecosystems in which living organisms live.

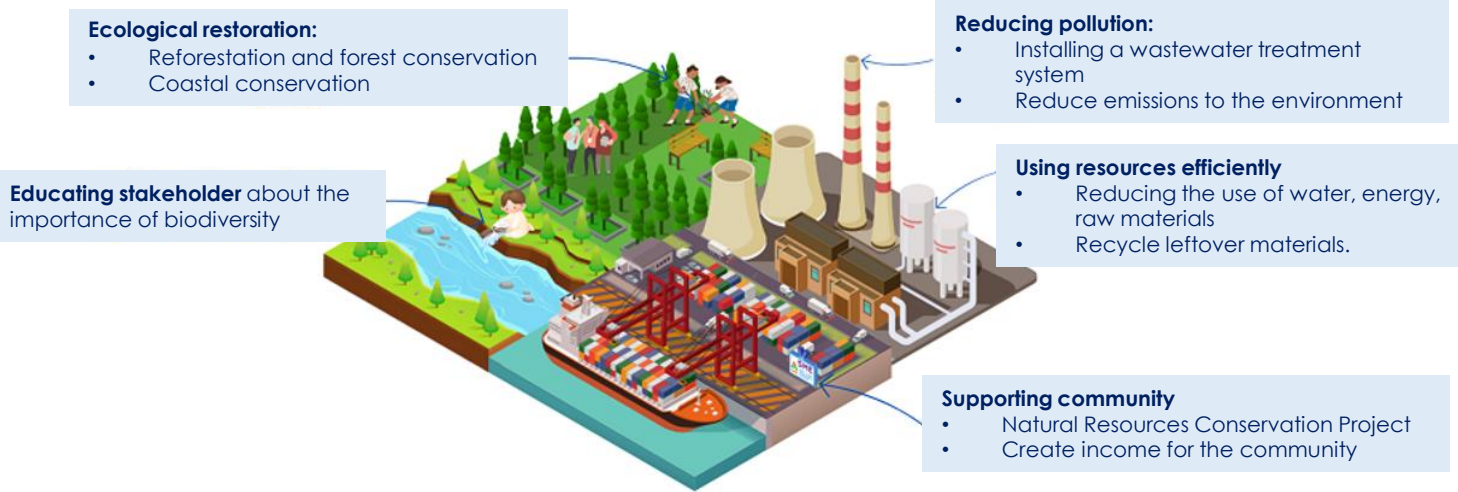
Ecosystem services include the value and benefits that biodiversity provides to humans through supporting ecological processes; provisioning food and energy; regulating the environment through carbon and water cycles and providing cultural services and others which are important to human life in order to have overall wellbeing.

From the benefits and the importance of biodiversity, Thaioil and Subsidiaries are focusing on conducting the business with environmental and social responsibility which is the one of Thaioil and Subsidiaries’ core values. We understand that our business may cause both positive and negative impact on the environment, including biodiversity and ecosystem service. Thaioil and Subsidiaries therefore attach great importance to the protection and reduction of environmental and ecological impacts, to maintain sustainable biodiversity including the forest area throughout the supply chain.

Thaioil and Subsidiaries are committed to integrating the consideration of environmental impact on the

“Thaioil and Subsidiaries’ Biodiversity Statement”

Thaioil Group activities to enhance biodiversity:



Biodiversity Performance 2023

- ✓ **Elevated Thaioil and Subsidiaries’ Quality, Security, Safety, Occupational Health, Environment, and Energy Management Policy** and declared the Biodiversity Management Statement, both of which were endorsed by the Board of Directors
- ✓ **Conducted a project for studying and monitoring the impacts of the oil spill incident** at the Single Buoy Mooring (SBM-1) on the environment and ecosystem along the coast of Si Chang Island, Chonburi Province
- ✓ **Conducted a study on marine biodiversity** at the port of Thai Oil Public Company Limited

3. Human Rights to Healthy Environment



Thaioil Group activities to enhance biodiversity:

Thaioil Group Reforestation and Forest Conservation and Preservation Project

กลุ่มไทยออยล์สนับสนุนการปลูกป่า
อนุรักษ์และรักษาผืนป่า ร่วมกับชุมชนในจังหวัดแพร่



On May 8, 2023, Mr. Viroj Meenaphant, Executive Vice President, Corporate Governance and Affairs, Thai Oil Public Company Limited met up with the Ban Na Phun community, village 1 and village 2, to support reforestation and preserve a 2,000-rai forest area in Na Phun sub-district, Wang Chin district, Phrae Province. This project aims to stimulate local community economic development through the employment of community members to plant and preserve the forest. The meeting was attended by Mr. Sane Ngoenmun, the village headman of Moo 2, and representatives of the community.

A study project on marine biodiversity at the port of Thai Oil Public Company Limited

The study project on marine biodiversity at the port will be conducted for 15 months, from July 2023 to October 2024. The marine and coastal ecosystems were investigated, including the rocky shore, sandy beach, underwater rock, pillars, the ship berthing bridge, and the offshore seabed. The study also examined epifauna organisms, slow-moving organisms, marine fish, and marine benthos. The sampling points were determined by the Bangsaen Institute of Marine Science, Burapha University, as shown in the figure below.



Signing Ceremony of Memorandum of Understanding on cooperation in the 2 million rai reforestation project of PTT Group



On March 20, 2023, Mr. Bundit Thamprachachit, Chief Executive Officer and President, Thai Oil Public Company Limited attended the signing ceremony of the Memorandum of Understanding on Cooperation for the 2 million Rai Reforestation Project of PTT Group. The purpose is to increase carbon dioxide absorbing area and carbon sink by 2 million rai, as well as promoting the participation of local communities in conserving forest resources, wildlife, biodiversity. It also supports Thailand's climate goals to achieve Carbon Neutrality by 2050 and Net Zero Emissions by 2065.

Overall Human Rights Performance 2023

- ✓ **Zero** human rights violation complaint from **employees**
(2022 - 2030 Target : 0)
- ✓ **Zero** complaint on violations of **labour practices, discrimination, and harassment** across 100% of business activities
(2022 - 2030 Target : 0)

- ✓ **Zero** human rights violation complaint from **suppliers**
(2022 - 2030 Target : 0)
- ✓ **33** complaints from the **communities** in 2023. According to the grievance mechanism procedure, the Company investigated and resolved the submitted complaints, established prevention measures, and notified the complainants of the results

Customer & Supplier Performance

- ✓ **94%** Thaioil Group **Customer engagement score**.
(2023 Target : 92%)
- ✓ **98%** Thaioil Group **Supplier satisfaction score**
(2023 Target : 90)
- ✓ **98%** Thaioil Group **Supplier satisfaction towards transparency & fairness**
(2023 Target : 90)
- ✓ **100%** of newly registered suppliers and significant suppliers rolling three-year period assessment have taken **ESG Assessment** which included **the Sustainable Code of Conduct for Suppliers of Thaioil and Subsidiaries (SCOC)**.
(The assessment is conducted in the product and service level of each supplier, which includes 7 key topics in line with ISO 20400 Sustainable Procurement including Human Rights and Labour Practices)

Employee & Contractor Performance

- ✓ **94%** **Employee satisfaction rate**
(2023 Target : 96%)
- ✓ **Zero** case of **work-related fatalities and occupational illness**
Frequency Rate (OIFR) of employees and contractors
(2023 Target : 0 case)

Communities Performance

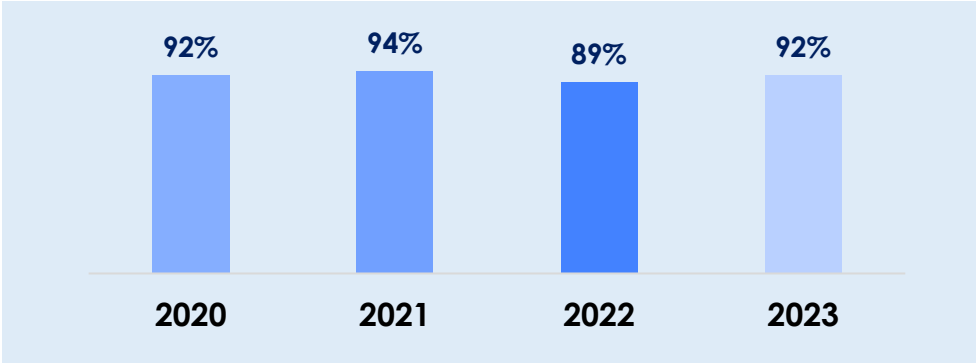
- ✓ **95.19%** **Community engagement score**.
(2023 Target : 85%, Long-term target (2030) : 90%)

To monitor the response of Thaioil Group activities, employee engagement survey is launched annually, its results are used to complete an in-depth analysis to guide us which areas to focus in carrying out initiatives to continuously improve upon our human and organization management and promote employee satisfaction and engagement from the first day of employment to retirement.

The questions Thaioil Group uses to measure employee engagement as below:

Q: Overall, I am engaged working with Thai Oil Group and be a part of Thai Oil Group

Thaioil Engagement Score 2020 - 2023



Apart from engagement of employee, Thaioil Group monitors related dimensions of well-being at work, happiness, motivation and strass management as follow:

Questions	Score 2023
Overall, I am satisfied working with Thai Oil Group	94%
I align my work task to the organization's vision and mission	98%
I truly enjoy my day-to-day work tasks	88%
My work related stress is manageable for me	86%





THANK YOU



www.thaioilgroup.com



www.facebook.com/ThaiOilPCL