

นโยบายด้านการบริหารจัดการแรงงาน

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและความรับผิดชอบต่องสังคม โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.) และหลักการสากล เช่น หลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGP) มาปรับใช้เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานขององค์กรให้เทียบเท่าระดับสากล

คณะกรรมการบริษัท เห็นควรให้กำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารจัดการแรงงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพในความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานทุกคน ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่า โดยเน้นการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ พร้อมสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน

บริษัทฯ มีความเชื่อมั่นว่า **“การบริหารจัดการแรงงานอย่างมีอาชีพและการเคารพสิทธิแรงงานจะเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรและสังคมร่วมกัน”** และกำหนดให้นโยบายด้านการบริหารจัดการแรงงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณธุรกิจ

ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายและแนวทางปฏิบัติฉบับนี้บังคับใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงานครอบคลุมทุกกิจกรรมในกระบวนการธุรกิจของ บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) , บริษัทย่อย , บริษัทร่วมทุน ทุกแห่ง รวมถึงบริษัทที่คิวทีซีถือหุ้น และมีอำนาจในการบริหารงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติของกลุ่มค้าในห่วงโซ่อุปทาน

แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย

- การปฏิบัติตามกฎหมาย :** ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนดต่างๆ แห่งราชอาณาจักรไทย และหรือกฎหมายระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติด้านแรงงาน
- การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน :** การสรรหาแรงงานต้องให้โอกาสอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพ เพศวิถี อายุ สถานะทางสังคม หรือความพิการ โดยพนักงานที่จะได้รับการจ้างและบรรจุต้องผ่านการพิจารณา ด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต

3. **การจัดการใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ :** ห้ามมิให้มีการใช้แรงงาน โดยการบังคับ ชูเชิญ จำกัลดเสรีภาพ หรือ บังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ รวมถึงการขีดยกเอกสารส่วนตัว เช่น บัตรประชาชน หนังสือเดินทาง หรือการบังคับให้ทำงานใช้หนี้ เป็นต้น
4. **การจัดการใช้แรงงานเด็ก :** ห้ามมิให้ใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดทุกกรณี ยกเว้นการสนับสนุน ส่งเสริมการฝึกงานของนักเรียน นักศึกษา หรือกิจกรรม/โครงการอบรมที่มีระเบียบ ข้อกำหนด หรือกฎหมายรองรับการดำเนินงาน
5. **การจัดการความปลอดภัยหรือการล่วงละเมิดทางเพศ :** บริษัทฯ ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน และกำหนดมาตรการป้องกันมิให้พนักงานถูกคุกคาม หรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกด้วยวาจา ท่าทาง การสัมผัสทางกาย การดูถูกเหยียดหยาม การดูหมิ่น หรือด้วยวิธีการอื่นใด หากพนักงานถูกคุกคามหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทฯ จะดำเนินการลงโทษทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด และจะให้ความคุ้มครองแก่พนักงานที่ถูกคุกคามหรือถูกล่วงละเมิด
6. **เสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่ม :** บริษัทฯ จะเคารพลสิทธิพนักงานในการรวมกลุ่ม เพื่อการเจรจาต่อรองร่วมกัน หรือการทำกิจกรรม/การแสดงความคิดเห็นโดยสุจริต
7. **การจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นธรรม :** บริษัทฯ จะพิจารณาค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพการครองชีพ อัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดขณะนั้น และสภาพการแข่งขัน ใกล้เคียงกับบริษัทอื่นอันมีลักษณะทางธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน โดยต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และต้องจ่ายค่าจ้างตรงเวลา พร้อมทั้งให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
8. **สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน :** บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย “Start Safe - Work Safe - Finish Safe” โดยการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัยสูงสุดของพนักงาน ภายใต้มาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน : ISO45001 นอกจากนี้ บริษัทฯ จะให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการส่งเสริมการสร้างองค์กรสุขภาวะคุณธรรม เพื่อให้พนักงานมีสมคูลยภาพระหว่างชีวิตกับงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขที่ยั่งยืน
9. **การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ :** บริษัทฯ มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การทำกิจกรรมปรับปรุงหน้างาน

และการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพเพื่อการเติบโตในสายอาชีพอย่างสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

- 10. การส่งเสริมการปฏิบัติในห่วงโซ่อุปทาน :** บริษัทฯ สนับสนุนและขอความร่วมมือคู่ค้าทางธุรกิจ คู่ค้าและผู้รับเหมาปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และใช้ความพยายามในการประยุกต์ใช้มาตรฐานแรงงานที่เป็นสากล ทั้งนี้บริษัทฯ จะทำการตรวจสอบการปฏิบัติของคู่ค้าทางธุรกิจ คู่ค้าและผู้รับเหมาผ่านกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) และให้ถือว่านโยบายฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าของ คิวทีซี
- 11. การรับฟัง-การให้คำปรึกษา และการร้องเรียน-ร้องทุกข์ :** บริษัทฯ ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และปลอดภัย โดยกำหนดให้มีช่องทางสำหรับรับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษา และรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ของพนักงาน โดยให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ หรือร้องเรียนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่างอิสระ เพื่อบริษัทฯ จะสามารถรับรู้และแก้ไขปัญหาแรงงานได้อย่างรวดเร็วเหมาะสม และเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนี้

การรับฟัง-การให้คำปรึกษา

พนักงานสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องราวต่างๆ อย่างสุจริต หรือ ขอร้องคำปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ ด้วยตนเองที่ แผนกทรัพยากรบุคคล หรือ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น หรือ อาจส่งผ่านกล่องรับฟังความคิดเห็นซึ่งบริษัทฯ จัดให้มีไว้บริเวณ โรงอาหาร และบริเวณปั๊ม ปรก.ทุกจุด หรือ ส่งผ่านตัวแทนพนักงานในคณะกรรมการสวัสดิการ หรือผ่านกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานประจำเดือน

การร้องเรียน-ร้องทุกข์

พนักงานสามารถทำการร้องเรียน ร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหา ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือข้อข้องใจใดๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือ ไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือข้อข้องใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ หรือการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องต่อนโยบายฯ ผ่านช่องทางที่บริษัทฯ กำหนดไว้ใน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน หมวดที่ 7 การร้องทุกข์ และการพิจารณาข้อร้องทุกข์

การคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

การเสนอความคิดเห็น การร้องเรียน ร้องทุกข์ ถือเป็นสิทธิอันชอบธรรมของพนักงานที่จะแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ปัญหา หรือข้อข้องใจ ต่างๆ ให้กับบริษัทฯ ได้ทำการพิจารณา เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ ฉะนั้น บริษัทฯ จะไม่ถือว่า การแสดงออกทางความคิดที่สุจริต หรือการยื่นข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ของพนักงาน เป็นการทำให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทฯ หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องแต่อย่างใด ขณะเดียวกัน

บริษัทฯ จะให้ความสำคัญคุ้มครองแก่พนักงานและผู้เกี่ยวข้อง โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน ความก้าวหน้า
ในอาชีพ นอกจากนี้ ข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ของพนักงานจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

12. การสื่อสาร การให้ความรู้ความเข้าใจ : บริษัทฯ จะอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านกระบวนการ
ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การอบรมทบทวนประจำปี การสื่อสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ การสื่อสารผ่าน
กิจกรรมผู้บริหารพบพนักงาน พร้อมทั้งจัดทำเป็นคู่มือเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน ฉบับพกพา
สำหรับพนักงาน และการสื่อสารผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าทางธุรกิจ คู่ค้าและผู้รับเหมา เป็นต้น
13. การตรวจสอบการปฏิบัติ และการทบทวนนโยบาย : ให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายนี้ผ่านกระบวนการ
ตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ตามที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตรวจสอบสิทธิมนุษยชน
อย่างรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ & การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และกำหนดให้มีการ
ทบทวนนโยบายนี้ทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย หรือ หลักปฏิบัติที่เป็นสากล หรืออย่างน้อยปีละ 1
ครั้ง เพื่อให้มีการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสถานการณ์

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัท มีความคาดหวังว่า กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับของคิวทีซี และผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) จะให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย
ด้านการบริหารจัดการแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนร่วมกันตลอดไป



(นายเกริกไกร จีระแพทย์)

ประธานคณะกรรมการบริษัท