

Human Rights

สิทธิมนุษยชน

บริษัท เพ็ทสไมล์ บาย ด็อกเตอร์ เพ็ท จำกัด

PET SMILE BY DR.PET COMPANY LIMITED

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สิทธิมนุษยชน	1
นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (HUMAN RIGHTS POLICY)	2
แนวทางปฏิบัติ	5
การตรวจสอบสิทธิมนุษยชน	6
การสื่อความและให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน	7
การประเมินผลด้านสิทธิมนุษยชน	7
มาตรการบริหารจัดการและดูแลหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทานให้เคารพสิทธิมนุษยชน	11
<u>จรรยาบรรณคู่ค้า</u>	12
วัตถุประสงค์	13
การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการและดูแลหน่วยงาน	16
ในระบบห่วงโซ่อุปทานให้เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจน	16
การมอบหมายบุคคลในองค์กรบริหารจัดการ ดูแลหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทานให้เคารพสิทธิมนุษยชน	17
กลไกการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์	18
การรับและตรวจสอบข้อร้องเรียนจากช่องทางต่างๆ	19
มาตรการที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมในการจัดการแก้ปัญหาเยียวยา ความเสียหายที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจขององค์กร	20
กระบวนการช่วยเหลือเยียวยาผู้เสียหายที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการขององค์กร	21
แผนการปฏิบัติระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (NAP IMPLEMENTATION)	22

สิทธิมนุษยชน



บริษัท เพ็ทสไมล์ บาย ค็อกเตอร์ เพ็ท มุ่งมั่น ในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าโดยประกาศใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (**Human Rights Policy**) สอดคล้องตามหลักการของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (**UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP**) เพื่อเป็นการลดความเสี่ยง ป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของกลุ่มจีพีเอสซี ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ดำเนินการตามกระบวนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (**Human Rights Due Diligence Processes**) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการประเมินความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน การระบุกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ การป้องกันหรือจัดทำแผนแก้ไข รวมถึงกำหนดมาตรการเพื่อบรรเทาเยียวยาความเสียหายและการติดตามผล เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจ ตั้งอยู่บนการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)



บริษัท เพ็ทสไมล์ บาย ค็อกเตอร์ เพ็ท ได้จัดทำและเปิดเผยนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ภายใต้บทบัญญัติที่ได้กำหนดไว้ตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ รวมถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ข้อตกลงประชาคม โลก แห่งสหประชาชาติ (**United Nations Global Compact: UNGC**) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (**The International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**) โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

PET SMILE BY DR. PET CO., LTD has operated its business by adhering to the principles of good corporate governance .Regarding human rights, the Company has consistently and strictly complied with the laws and international principles on human rights in accordance with the Universal Declaration of Human Rights; UDHR, United Nations Global Compact or UNGC, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; UNGP including The International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).

All directors, executives, and employees must be aware of human rights, the importance of human dignity, independence, and the equality of individuals. This includes complying with applicable laws and international principles to ensure that our business is free from human rights violations in all business activities, both within the company as well as all stakeholders throughout the value chain, and encourages business partners and business associates to participate in conducting business by respecting human rights and thoroughly applying the human rights principles under this policy.

Human rights policies are as follows:

1. Respect and obey the law and human rights of all people equally without discrimination due to differences in race, origin, religion, beliefs, gender, color, language, race, Social status or any other status to all stakeholders in all areas in which the company has related.
2. Be careful and avoid actions that directly or indirectly violate human rights against all stakeholders.
3. Regularly identify and assess human rights risks and impacts on business activities along with establishing guidelines for monitoring, auditing, and managing appropriately. When force majeure occurs, responsibility must be considered immediately and to provide an appropriate and effective mitigation process in accordance with the principles of justice and equality.
4. Support and promote human rights in all forms of stakeholder groups by participation, respect, and compliance with human rights principles.
5. Communicate, disseminate, educate, understand all stakeholders, and support business partners and business associates to participate in business operations with respect and treat everyone according to human rights principles.

6. To monitor and take care of respect for human rights without neglect and ignoring any action that violates human rights in relation to the Company and must be whistleblowing.

7. Pay attention to gender equality rights. The company will support the achievement of the United Nations Sustainable Development Goals and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.

8. Fair employment and no discrimination against employees. All employees are given the opportunity to grow in their careers.

Announced on 1st April 2021.



Miss Chopetch Chaiyawattanamongkol

president



แนวทางปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จึงมีการกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

สิทธิแรงงานของพนักงาน บริษัทมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ยอมรับและให้คุณค่า

ในความแตกต่างของมนุษย์ เปิดรับความหลากหลาย ไม่เลือกปฏิบัติและห้ามเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหรือผู้สมัครงานบนพื้นฐานของอายุ ชาติพันธุ์ เพศ สีผิว การศึกษา ศาสนา ความเชื่อ ประเทศที่มา สถานะพลเมืองรสนิยมทางเพศ ความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ ตลอดจนสถานะทางสังคม และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความเคารพต่อชีวิตส่วนตัว ให้การสนับสนุน มาตรการต่างๆ ที่จะนำไปสู่การจัดการใช้แรงงานบังคับหรือไม่สมัครใจและแรงงานเด็ก นอกจากนี้บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับสิทธิที่เท่าเทียมกันของสตรี ภายใต้พิธีสารเลือกรับอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (**Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women**) โดยให้ความสำคัญและเคารพเสรีภาพในเรื่องสัญชาติ สถานภาพทางสังคม สุขภาพ การศึกษา สิทธิในการทำงาน ชนชั้นทางสังคมลักษณะเชื้อชาติ เป็นต้น โดยบริษัทจะมุ่งมั่นรักษาไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่เป็นธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินธุรกิจและค่านอื่นๆ ที่เป็นไปตามสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่องรวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

สิทธิลูกค้า บริษัทให้ความสำคัญ ในการรักษาความเป็นส่วนตัวของลูกค้าอย่างเคร่งครัด โดยมีระบบการจับเก็บข้อมูลลูกค้าอย่างปลอดภัย มีมาตรการรักษาความลับของลูกค้า ไม่ส่งต่อข้อมูลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกค้าและไม่นำข้อมูลไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น โดยมีขอบ โดยบริษัทจะมุ่งเน้นและพัฒนามาตรฐานในการดูแลปกป้องข้อมูลของลูกค้าให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีนโยบายการใช้ข้อมูลภายในบริษัท และการควบคุมภายในเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

สิทธิคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ บริษัทจะขายสินค้าและให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลบริษัทฯ จะรักษามาตรฐานสูงสุดทางด้านจริยธรรมทางธุรกิจ ศักดิ์ศรีส่วนบุคคล และมุ่งหวังให้คู่ค้าและพันธมิตรเคารพในสิทธิมนุษยชนและดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับกฎ ระเบียบต่างๆ ของบริษัท และสอดคล้องกับจรรยาบรรณบริษัท (**Code of Conduct**) เพื่อป้องกันการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดหรือละเมิดสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบว่าด้วยสิทธิมนุษยชนต่างๆ อย่าง

เครื่องครัด และกำชับในการพกกฎหมายและกฎระเบียบเหล่านี้ตลอดห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ได้สนับสนุนให้คู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม บริษัทให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีนโยบายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม น้อยที่สุด โดยปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมในกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่องและเคร่งครัด นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญกับสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม เคารพสิทธิและ ปฏิบัติต่อ ผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม เพื่อปกป้องการกระทำที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชน

การตรวจสอบและเฝ้าระวังสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในองค์กร

กระบวนการติดตามตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

กระบวนการติดตามตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท เพ็ทสไมล์ บาย ค็อกเตอร์ เพ็ท จำกัด (**Human Rights Due Diligence**) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลักดังนี้

1. ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชน ดำเนินการประกาศเรียบร้อยแล้ว โดยสื่อความผ่านระบบสารสนเทศ

2. ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งทำการประเมินในระดับประเทศ กลุ่มอุตสาหกรรม พื้นที่ปฏิบัติการ จนถึงระดับบุคคล

3. บูรณาการผลการประเมินกับการบริหารภายในองค์กร เมื่อทำการประเมินความเสี่ยงแล้วเสร็จ กำหนดแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยใช้มาตรฐานแนวทาง เช่น กรอบการบริหารจัดการความยั่งยืนของกลุ่ม ปตท., ระบบการบริหารจัดการด้านความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม,คู่มือด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นต้น มาประยุกต์ใช้ในการลด หรือควบคุมผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน โดยกำหนดระยะเวลาในการติดตาม และประเมินผลตามความเหมาะสมของแต่ละแผนงาน รวมถึงการตรวจประเมินเพื่อให้มั่นใจประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ เปิดเผยผลการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของการบริหารจัดการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. การแก้ไขและเยียวยาผลกระทบผ่านกลไกการรับเรื่องร้องเรียน เมื่อบริษัทระบุได้ว่าบริษัท ก่อให้เกิดหรือมีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน ทางบริษัท ก็ควรแก้ไขให้ถูกต้อง หรือมีส่วนร่วมกับการแก้ไขผ่านกระบวนการที่ชอบธรรม โดยจัดตั้งหรือมีส่วนในการจัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบเชิงลบจากกิจกรรมของตน

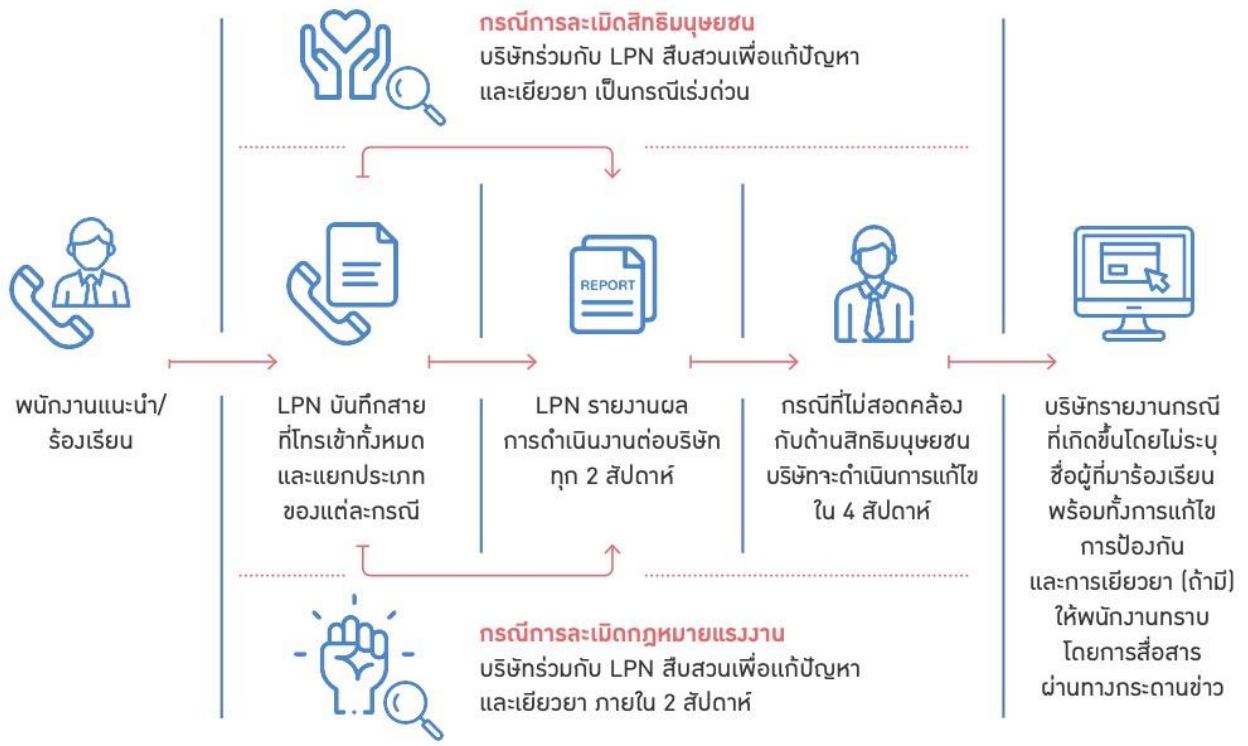
การสื่อสารและให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท เพ็ทสไมล์ บาย ค็อกเตอร์เพ็ท มีแนวทางในการดำเนินงานและจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (**Human Rights Due Diligence**) และได้มีการสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้กับผู้บริหารและพนักงานทุกคนได้รับทราบ เข้าใจผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) อีกทั้งมีแผนการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับพนักงานบริษัท เพ็ทสไมล์ บาย ค็อกเตอร์เพ็ท

การประเมินผลด้านสิทธิมนุษยชน

ปี 2563 บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนผลกระทบด้านลบอื่น ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมจากธุรกิจและกิจกรรมอื่นๆ ในห่วงโซ่อุปทาน การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนดังกล่าวครอบคลุม ร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทในประเทศไทยทั้งหมดรวมถึง กิจกรรมสนับสนุนอื่น ๆ เช่น การจัดซื้อ จัดจ้าง ทรัพยากรบุคคล และกิจกรรมทาง

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแส หากพบเห็นพฤติกรรมไม่เหมาะสม



ระเบียบวิธีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ประเมินความเสี่ยงและการเสกษด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่ากับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (GP) มาปรับใช้เพื่อประเมินประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้งหมดที่ในแล้วและที่อาจเกิดขึ้นของบริษัท



การประเมินระดับความเสี่ยง

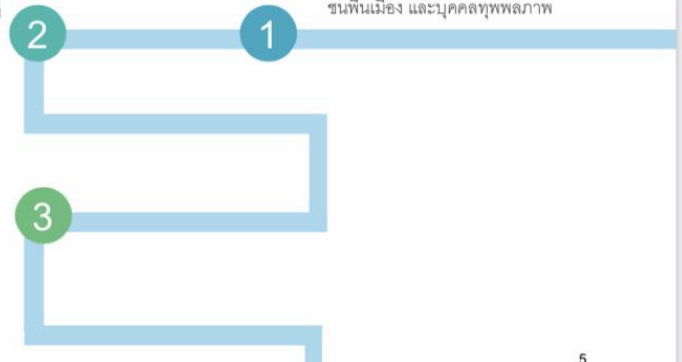
- การจัดอันดับความเสี่ยงตามธรรมชาติ (ความเสี่ยงโดยปราศจากการควบคุม / มาตรการ) ของประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ระบุไว้
- การจัดอันดับความเสี่ยงหลงเหลืออยู่ (ความเสี่ยงโดยปราศจากการควบคุม / มาตรการ) สำหรับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่ระบุว่ามี ความเสี่ยงในระดับสูง

การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

- การจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่หลงเหลืออยู่ - ระดับความเสี่ยงสูงและสูงมาก สำหรับการดำเนินการในอนาคตเพื่อลดระดับความเสี่ยงดังกล่าว

การระบุขอบเขตประเด็นสิทธิมนุษยชน

- การระบุขอบเขตประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง จากการทบทวนปัญหาสิทธิมนุษยชนจากกลุ่มธุรกิจเดียวกันและจากสื่อวิเคราะห์
- การระบุกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งรวมถึงกลุ่มบุคคลเปราะบางเช่น ผู้หญิง เด็ก แรงงานข้ามชาติ แรงงานสัญญาจ้างโดยบุคคลที่สามในพื้นที่เมือง และบุคคลทุพพลภาพ



ขั้นตอนที่ 1: การระบุขอบเขตประเด็นสิทธิมนุษยชน

สิทธิแรงงาน



- สภาพการจ้างงาน
- สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
- เสรีภาพในการสมาคม และเจรจาต่อรอง
- แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม



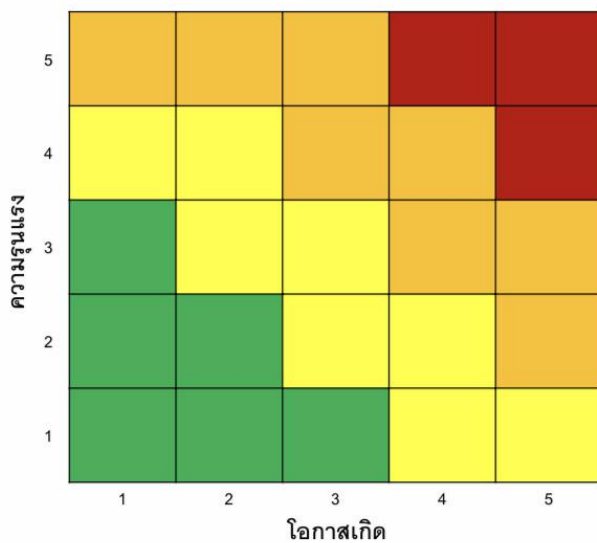
- มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต
- ความปลอดภัยในชุมชน
- การเข้าถึงแหล่งน้ำและสุขาภิบาลของชุมชน
- การได้มาซึ่งที่ดิน

สิทธิผู้บริโภค



- สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค
- ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
- การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

ขั้นตอนที่ 2: การประเมินระดับความเสี่ยง



บริษัทได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยใช้เมทริกซ์ 5x5 เพื่อกำหนดระดับความเสี่ยงของประเด็นสิทธิมนุษยชนโดยพิจารณาจาก 2 มิติ ได้แก่ ความรุนแรงและโอกาสการเกิด

การประเมินดังกล่าวคำนึงถึงกลุ่มเปราะบางที่อาจมีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะพนักงาน เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ สัญญาจ้างแรงงานบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่น ความเสี่ยงของประเด็นสิทธิมนุษยชนแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

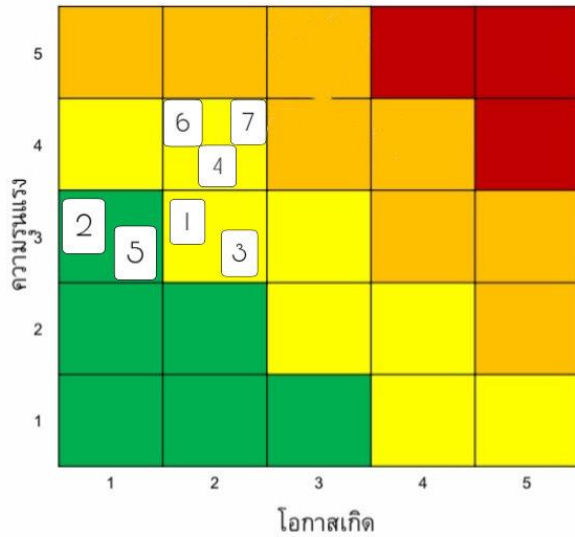
ความหมาย

- ความเสี่ยงระดับสูงมาก
- ความเสี่ยงระดับสูง
- ความเสี่ยงระดับปานกลาง
- ความเสี่ยงระดับต่ำ

หมายเหตุ

ความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก หรือระดับสูง ถือเป็นประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญขององค์กร โดยบริษัทจำเป็นต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานมาตรการควบคุมความเสี่ยงต่างๆ ดังกล่าวที่มีอยู่ในปัจจุบัน และหารือเรื่องแผนการออกมาตรการควบคุมความเสี่ยงเพิ่มเติมเพื่อลดระดับความเสี่ยงนั้นๆ ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ขั้นตอนที่ 3: การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสิทธิมนุษยชน



บริษัทจัดลำดับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ซึ่งเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อฐานแรงที่สุดผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่นๆ ของบริษัท บริษัทมีประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญจำนวน 7 ประเด็น ซึ่งเป็นผลจากการประเมินความเสี่ยงของกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท

1. สภาพการทำงาน
2. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน
3. สุขภาพและความปลอดภัยในชุมชน
4. ข้อมูลส่วนบุคคล
5. การใช้แรงงานผิดกฎหมาย (เช่น แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และแรงงานต่างด้าว) ในห่วงโซ่อุปทาน
6. สุขภาพและความปลอดภัยของคู่ค้าและผู้รับเหมา
7. มาตรฐานการครองชีพและความปลอดภัยของชุมชนในห่วงโซ่อุปทาน

8

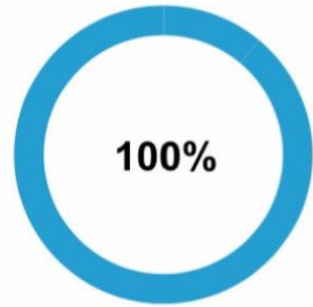
ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน



กิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทได้รับการประเมินครบทั้งร้อยละ 100



- ร้อยละ 78.6 ของกิจกรรมทางธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทถูกระบุว่ามีประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
- ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนมีจำนวนทั้งสิ้น 7 ประเด็น ที่ถูกระบุว่ามีความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง



ร้อยละ 100 ของการดำเนินการและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทมีมาตรการบรรเทาผลกระทบและกระบวนการแก้ไขเยียวยาหากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

9

มาตรการบริหารจัดการและดูแลหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทานให้เคารพสิทธิมนุษยชน



มาตรการบริหารจัดการและดูแลหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทานให้เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจน
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

การดำเนินงาน

บริษัทฯ มีการจัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า ซึ่งครอบคลุมประเด็นจริยธรรมทางธุรกิจ การปฏิบัติด้านแรงงาน และสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทในเครือมุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้ การดำเนินงานอย่างยั่งยืนที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล ตลอดจนใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจสำหรับคู่ค้า ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย และมาตรฐานสากล นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งสนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม



จรรยาบรรณคู่ค้า

ของ

บริษัท เพ็ทสไมล์ บาย ด็อกเตอร์เพ็ท

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าของ บริษัท เพ็ทสไมล์ บาย ดีออกเตอร์ เพ็ท มุ่งดำเนินธุรกิจด้วยความยั่งยืน โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล บริษัท จึงได้กำหนดจรรยาบรรณคู่ค้า เพื่อให้คู่ค้าใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับข้อกำหนด กฎหมาย และจรรยาบรรณบริษัท ตลอดจนมาตรฐานสากล โดยให้ความสำคัญและสนับสนุนให้คู่ค้าของ บริษัท ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเป็นธรรม ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม รวมถึงติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามจรรยาบรรณนี้อย่างเคร่งครัด

ขอบเขตจรรยาบรรณของคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)

1. จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics)

1.1 การกำกับดูแลกิจการ

- คู่ค้าต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

1.2 การปฏิบัติที่เสมอภาคและเป็นธรรม

- คู่ค้าต้องดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ปฏิบัติต่อคู่ค้าหรือผู้มีส่วนได้เสียอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

1.3 ทรัพย์สินทางปัญญา

- คู่ค้าไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นและ ส่งเสริมให้มีมาตรการป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

1.4 การเปิดเผยข้อมูลและการรักษาความลับ

- คู่ค้าต้องเปิดเผยข้อมูลของตนเองอย่างถูกต้องครบถ้วน ตามที่กฎหมายกำหนด และไม่เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นความลับของคู่ค้า หรือข้อมูลใดๆ ที่ได้มาจากการทำธุรกิจกับคู่ค้า โดยไม่ได้รับความยินยอม รวมทั้งไม่นำไปใช้เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง

1.5 การส่งมอบและคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ

- ปฏิบัติตามสัญญาและเงื่อนไขที่ตกลงไว้กับคู่ค้าอย่างเคร่งครัด รวมทั้งข้อกำหนดที่บังคับใช้ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- แสดงความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่จัดหาให้กับลูกค้า

1.6 การปฏิบัติตามกฎหมาย

- ลูกค้าต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และกฎระเบียบต่างๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง

2. การปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Labor)

2.1 การไม่เลือกปฏิบัติ

- ลูกค้าต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง โดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางด้านร่างกาย จิตใจ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา สังกัดทางการเมือง รสนิยมทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพใดๆ

2.2 การคุ้มครองแรงงาน

- ลูกค้าต้องไม่ใช่แรงงานเด็กที่มีอายุไม่ถึงเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด หากมีการใช้แรงงานเด็กลูกค้าต้องจัดให้มีการคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการและสามารถตรวจสอบได้
- ลูกค้าต้องไม่ให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงทำงานในลักษณะที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัย หากลูกจ้างเป็นหญิงมีครรภ์ต้องได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด
- หากมีการจ้างแรงงานต่างด้าว ลูกค้าต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน

2.3 การไม่บังคับใช้แรงงาน

- ลูกค้าต้องใช้แรงงาน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และต้องไม่ใช่แรงงานในลักษณะที่เป็นการบังคับ การขู่เข็ญ การกักขัง การลิดรอนสิทธิ การฉ้อฉล การค้ามนุษย์ และต้องไม่บังคับการใช้แรงงานที่ไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย รวมถึงการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ

2.4 การจ่ายค่าจ้างผลประโยชน์และระยะเวลาการทำงาน

- ลูกค้าต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าจ้างในวันหยุด รวมถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด
- ลูกค้าต้องไม่ให้ลูกจ้างทำงานเป็นระยะเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ในการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดต้องเป็นความสมัครใจของลูกจ้าง และต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดและวันลาไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด

3. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Safety and Occupational Health)

3.1 ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- คู่ค้าต้องปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย จัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยเพื่อลดและควบคุมโอกาสการบาดเจ็บ หรือเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุ และเหตุฉุกเฉิน

3.2 อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

- คู่ค้าต้องจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่พร้อมใช้ เหมาะสมกับงานและเพียงพอกับลูกจ้าง

3.3 การเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน

- คู่ค้าต้องมีแผนรองรับเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินและสื่อสารให้ลูกจ้างมีความเข้าใจปฏิบัติได้ถูกต้อง และปลอดภัยเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน

4.การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน (Environment)

- คู่ค้าต้องดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้องตามกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆของภาครัฐ
- คู่ค้าต้องมีมาตรการป้องกัน แก้วไข และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
- คู่ค้าต้องส่งเสริมให้พนักงานใช้ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและไม่กระทำการใดๆ ที่สร้างผลกระทบในทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

5.ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม (Social Responsibility)

- คู่ค้าควรดำเนินธุรกิจ โดยใส่ใจถึงผลกระทบต่อชุมชนและสังคมจากการดำเนินงานของตน ต้องเคารพในวัฒนธรรม ประเพณี ท้องถิ่น รวมถึงให้ความร่วมมือต่อชุมชน และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาชุมชนและสังคมตามโอกาสและความเหมาะสม

ประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการและดูแลหน่วยงาน

ในระบบห่วงโซ่อุปทานให้เกษตรกรปศุสัตว์ชุมชนอย่างชัดเจน

โครงการอบรมด้านมนุษยชนให้กับหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทานให้เกษตรกรปศุสัตว์ชุมชน



การมอบหมายบุคคลในองค์กรบริหารจัดการ

ดูแลหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทานให้เคารพสิทธิมนุษยชน

บทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการและผู้บริหาร

สำหรับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทพีทีเอสไมล์นั้น คณะกรรมการได้มอบหมายให้สายงานฝ่ายระบบบริหารองค์กรและความยั่งยืน ทำหน้าที่กำกับดูแลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน ถ่ายทอดนโยบายไปยังหน่วยงานผู้รับผิดชอบในระดับ **Function** ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหน่วยงานผู้รับผิดชอบที่เชี่ยวชาญในเรื่องของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานทรัพยากรบุคคล หน่วยงานความปลอดภัย ความมั่นคง อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม หน่วยงานกิจการเพื่อสังคม หน่วยงานจัดหา และหน่วยงานกำกับกฎหมาย ทั้งนี้ มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นประจำทุกไตรมาส



ทั้งนี้ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้ติดตามความคืบหน้าและให้ความเห็นต่อแผนการดำเนินงานเป้าหมายประจำปี ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และแผนบริหารจัดการความเสี่ยง โดยเห็นชอบให้ทบทวนระบบบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (**Human Rights Management System**) เพิ่มเติมแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลองค์กร การปฏิบัติตามกฎหมาย และการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นอกจากนี้ คณะกรรมการ มีการติดตามการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญต่อองค์กรและอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน เช่น ประเด็นเรื่องการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความปลอดภัย และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น

กลไกการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์

การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดการข้อร้องเรียนของหน่วยงาน

1. จัดตั้ง/จัดรับข้อร้องเรียนของหน่วยงาน
2. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ
3. แต่งผู้รับผิดชอบตามคำสั่ง โดยคณะกรรมการเพื่อความสะดวกในการประสานงาน
ขอบเขตงาน / ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. กรณีเรื่องร้องทุกข์ทั่วไป

- 1.1 ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นจากผู้ให้บริการถึงความประสงค์ของการขอรับบริการ
- 1.2 เสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นและสั่งการให้ความช่วยเหลือ ตามระเบียบ
- 1.3 เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ ปัญหาหรือหากเป็นเรื่องที่สามารถ
แก้ไขปัญหา หรือสามารถดำเนินการได้ในทันที
- 1.4 รายงานข้อเท็จจริงหรือผลการดำเนินการให้คณะกรรมการ
- 1.5 แจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ ภายในระยะเวลา ๑๕ วันนับแต่รับเรื่องร้องทุกข์

2. กรณีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

- 2.1 ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นจากผู้ให้บริการถึงความประสงค์ของการร้องเรียน
- 2.2 เสนอผู้รับผิดชอบตามหน่วยงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นและสั่งการในเป็นไปตาม
ระเบียบกฎหมาย
- 2.3 ผู้รับผิดชอบในหน่วยงานพิจารณาคำร้องเรียน หากมีมูลควรตรวจสอบข้อเท็จจริง สั่งการ
แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง
- 2.4 คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง สืบสวนสอบสวนให้ได้
ข้อเท็จจริง

2.5 รายงานผลให้ผู้บริหารหากมีมูลทางวินัยหรืออาญาให้ดำเนินการตามระเบียบ แต่หากไม่มีมูล พิจารณาสั่งการยุติเรื่อง

2.6 แจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนหรือหน่วยงานที่ส่งเรื่องร้องเรียนมาเพื่อทราบ ภายในระยะเวลา ๑๕ วันนับแต่รับเรื่องร้องเรียน

การรับและตรวจสอบข้อร้องเรียนจากช่องทางต่างๆ

ดำเนินการรับและติดตามตรวจสอบข้อร้องเรียนที่เข้ามายังหน่วยงานจากช่องทางต่างๆ โดยมีข้อปฏิบัติตามที่กำหนด ดังนี้

ช่องทางการตรวจสอบ ระยะเวลาดำเนินการรับข้อร้องเรียนเพื่อประสานหาทางแก้ไข

หมายเหตุ

ร้องเรียนร้องทุกข์ด้วยตนเอง ณ บริษัท เพ็ทสไมล์ บาย ค็อกเตอร์ เพ็ท ทุกครั้งที่มีผู้ร้องเรียนร้องทุกข์ภายใน 7 วันทำการ ร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านเว็บไซต์องค์กรทุกวันภายใน 7 วันทำการ

ร้องเรียนร้องทุกข์ทางโทรศัพท์ 02-1173535 ทุกครั้งที่มีผู้ร้องเรียน ร้องทุกข์ภายใน 7 วันทำการ

ผู้ดำเนินการจัดการการร้องเรียนร้องทุกข์

ช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียน

- กรอกแบบฟอร์มเพื่อยื่นเจ้าหน้าที่โดยตรง
- Facebook : @petsmilenatural
- Website : www.petsmileinternational.com
- Instagram : @petsmile
- Phone : 021173535 (ในวันและเวลาดำเนินการ)

มาตรการที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมในการจัดการแก้ปัญหาเยียวยา

ความเสียหายที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจขององค์กร

การสร้างกลไกการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทด้านสิทธิมนุษยชน ตามหลักการปารีส

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของกลไกการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทตามที่ปรากฏในหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน หรือส่งเสริมสิทธิมนุษยชน หรือหลักการปารีสที่กำหนดว่า สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่หลักในการทบทวนนโยบายที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของรัฐบาลอย่างเป็นระบบเพื่อติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน เสนอแนะวิธีแก้ไขผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การกำกับชี้แนะข้อร้องเรียนต่อรัฐให้เป็นไปตามกฎหมายภายในหรือกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

โดยมีอำนาจรับและสอบสวนเรื่องราวร้องทุกข์จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ถูกละเมิดจาก เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 27 ที่บัญญัติว่า “ในระหว่างพิจารณาตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ของคณะกรรมการ ถ้าคณะกรรมการเห็นว่าอาจดำเนินการไกล่เกลี่ยได้ ให้คณะกรรมการดำเนินการไกล่เกลี่ยบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คู่กรณีทำความตกลงเพื่อประนีประนอมและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ถ้าปรากฏว่าคู่กรณียินยอมตกลงเพื่อประนีประนอมและแก้ไขปัญหา และคณะกรรมการเห็นว่าการตกลงนั้นอยู่ในกรอบของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ให้คณะกรรมการ จัดให้มีการทำข้อตกลงระหว่างคู่กรณีเป็นหนังสือไว้ และหาก ในภายหลังว่าการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเป็นหนังสือตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

โดยบริษัทพีทีเอสไมล์ บาย ค็อกเตอร์ พีที ได้มีการแต่งตั้งกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หมายความว่า คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หรือกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่อประสานงานบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่เป็นกลาง ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาท

กระบวนการช่วยเหลือเยียวยาผู้เสียหายที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการขององค์กร

การเยียวยา

บริษัท เพ็ทสไมล์ บาย ค็อกเตอร์ เพ็ท ให้ความสำคัญกับกระบวนการในการปกป้องและเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงาน สิทธิชุมชน โดยจัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนเฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินและภาวะวิกฤติในแต่ละพื้นที่ และกำหนดรูปแบบให้มีการเยียวยาอย่างทันที (Access to remedy) ทั้งทางรูปแบบตัวเงิน อาทิ การจ่ายเงินชดเชย การสนับสนุนเงินช่วยเหลือ และไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การจัดตั้งจุดรับเรื่องร้องเรียนฉุกเฉิน

เพื่อสนับสนุนและให้การเยียวยาในเบื้องต้น การให้คำแนะนำ หรือสนับสนุน โดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำรวมทั้งการจัดตั้งจุดรับเรื่องร้องเรียนฉุกเฉิน เพื่อสนับสนุนและให้การเยียวยาในเบื้องต้น โดยจัดเตรียมช่องทางการสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ

ทั้งนี้ ได้เปิด โอกาสให้ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบสามารถแจ้งข้อร้องเรียนไปยังศูนย์รับเรื่องร้องเรียนของแต่ละโครงการหรือแจ้งที่ช่องทางติดต่อ จะดำเนินการวิเคราะห์หาสาเหตุ ดำเนินการแก้ไขและป้องกันตามขั้นตอนต่อไป ในกรณีที่กระบวนการปกป้องและเยียวยาไม่สามารถหาข้อสรุปได้ในเบื้องต้นจะกำหนดกลไกในการปกป้องและเยียวยาโดยการรับเรื่องร้องเรียนแบบไช้ขณะทำงานไตรภาคี ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้แทนจากหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันบริหารจัดการด้วยวิธีที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อความพึงพอใจของทุกฝ่ายต่อไป

แผนการปฏิบัติระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (NAP Implementation)

ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่ต้องไปด้วยกัน ธุรกิจที่ไม่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้า ผู้บริโภคและสังคม ย่อมไม่อาจสร้างความเชื่อมั่นและสามารถทำธุรกิจให้ยั่งยืนได้ เพื่อดูแลแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ อันเป็นประเด็นที่ซับซ้อน แผน NAP จึงมุ่งเน้น 4 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านแรงงาน
- (2) ด้านชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (3) ด้านนักปกป้องสิทธิมนุษยชน และ
- (4) ด้านการลงทุนระหว่างประเทศ และบรรษัทข้ามชาติ

โดยเฉพาะก้านสิทธิชุมชน ที่ดิน และสิ่งแวดล้อม ปัญหาฝุ่น PM 2.5 ในปัจจุบันเกิดจากหลายสาเหตุ และเป็นปัญหาระยะยาวที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจที่จะต้องเข้าร่วมมือช่วยกันแก้ไข เช่น ส่วนหนึ่งเกิดจากการเผาไร่อ้อย ซึ่งเป็นวัตถุดิบในการผลิตของธุรกิจ ส่วนหนึ่งเกิดจากโรงงานและการขนส่ง ซึ่งต่างก็มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจเช่นเดียวกัน

บริษัทพีทีเอสไมล์ บาย ค็อกเตอร์ เฟ็ท ได้มีนโยบายและพันธกิจ ในการลดการเผาทิ้งวัสดุเหลือทิ้งทางการเกษตร เพื่อนำมาแปรรูปเพิ่มมูลค่าเพื่อลดการเผาและขยะฝังกลบซึ่งก่อให้เกิด ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เป็นสาเหตุของ มลพิษ และก๊าซมีเทนซึ่งก่อให้เกิด ภาวะเรือนกระจกและภาวะโลกร้อน โดยมีเป้าหมายจะลดการเผาวัสดุเหลือทิ้งทางการเกษตรมากกว่า 40000 ตัน คาร์บอนไดออกไซด์ และส่งเสริมการสร้างงานในประเทศไทยเพื่อลดความยากจน 5000 ครัวเรือน ในปี 2025