S.C.L. MOTOR PART PUBLIC COMPANY LIMITED

เอกสารประกาศ

เรื่อง

นโยบายสิทธิมนุษยชน

ประวัติการแก้ไข

01	11 พ.ย 2569	ทบทวน ประจำปี 2569
00	23 ก.พ 2569	จัดทำครั้งแรก
แก้ไขครั้งที่	**วันที่บังคับใช้**	**รายละเอียดการแก้ไข**

นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท บริษัท เอส.ซี.แอล. มอเตอร์พาร์ท จำกัด มหาชน มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โดยยึดหลักการดำเนินธุรกิจ ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรม เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท บริษัทจึงได้จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามนโยบาย ด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนได้นำแนวทางหลักการขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights : UDHR) ข้อตกลงประชาคมโลกแห่งสหประชาติ (United Nation Global Compact : UNGC) รวมถึงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจ และสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ

ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัท โดยให้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

คำนิยาม

- สิทธิมนุษยชน หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด และความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด
- คู่ค้า หมายถึง ผู้ขายสินค้า ผู้รับจ้าง และ/หรือผู้ให้บริการ ทั้งที่เป็นนิติบุคคล และบุคคลธรรมดาแก่บริษัท รวมถึงผู้รับจ้างช่วง ของผู้ขายสินค้า ผู้รับจ้าง และ/หรือ ผู้ให้บริการดังกล่าวสิทธิของพนักงานของบริษัท

นโยบายสิทธิมนุษยชน (แนวปฏิบัติ)

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติทางด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งปฏิบัติต่อพนักงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม ด้วยเหตุดังกล่าว จึงกำหนดเป็นข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานไว้ดังนี้

นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีการบริหารจัดการประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชน ให้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนที่บริษัทดำเนินการเป็นพิเศษ โดยจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ตามกรอบเวลาที่เหมาะสม ควบคู่ไปกับการจัดเตรียมมาตรการในการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม และมาตรการเยียวยาตามสมควร โดยได้แบ่งการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุม สิทธิของพนักงานของบริษัท สิทธิของคู่ค้า สิทธิของลูกค้า สิทธิของชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สิทธิของพนักงานของบริษัท

1. ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการจ้างงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา การจ่ายค่าตอบแทน เวลาทำงาน และวันหยุด การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การวางแผนความก้าวหน้า และในเรื่องอื่น ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

2. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน และรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

3. ไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ หรือแรงงานเด็กอันมิชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงการลงโทษที่เป็นการทารุณร่างกาย หรือจิตใจพนักงาน ไม่ว่าด้วยวิธีการขู่เข็ญ การกักขัง หน่วงเหนี่ยว การคุกคาม การข่มขู่ การล่วงละเมิด หรือการใช้ความรุนแรงไม่ว่าในรูปแบบใด ตลอดจนให้ความสำคัญต่อสิทธิของกลุ่มผู้เปราะบาง (Vulnerable Group) เช่น ผู้พิการ เป็นต้น

4. พนักงานมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 เพื่อเป็นตัวแทนพนักงานในการเสนอความคิดเห็น และแนวทางในการจัดการสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างต่อนายจ้าง โดยกำหนดให้มีการประชุมของตัวแทนเป็นประจำทุกไตรมาส

5. ดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และมีคู่มือในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็น สภาพการใดๆ ที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยของผู้ปฏิบัติงาน

สิทธิของคู่ค้า

1. ดำเนินการบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากคู่ค้าของบริษัท รวมถึงการระบุ และประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากคู่ค้าของบริษัทโดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล รวมถึงเปิดเผยข้อมูลการบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากคู่ค้าของบริษัท เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทคาดหวังว่า คู่ค้าจะมีกระบวนการแก้ไข และกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบที่เกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

2. สนับสนุนให้คู่ค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับบริษัทคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) และมีการคัดเลือกคู่ค้าที่มีแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่มีคุณธรรม มีสภาพทางการเงิน ประวัติในการดำเนินธุรกิจที่น่าเชื่อถือ และมีสถานประกอบการที่สามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนสนับสนุนให้คู่ค้าเคารพและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท เพื่อดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

3. ส่งเสริมให้พนักงานของคู่ค้าได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้รับเหมา และปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน และคู่มือความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด

สิทธิของลูกค้า

1. เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า โดยรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้าโดยไม่นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทั้งข้อมูลทางด้านการตลาด การสั่งซื้อ และการให้บริการลูกค้า จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และการเข้าถึงข้อมูลสามารถเข้าถึงโดยบุคคลที่ได้รับสิทธิเท่านั้น ทั้งนี้ หากจะใช้ เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลดังกล่าวไปยังบุคคลอื่น จะต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย และจะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูลล่วงหน้า

2. ส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วน ทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงต่อลูกค้า รวมทั้งปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลง หรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างโปร่งใส

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

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

2. มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนหรือสังคม โดยให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมกับสังคม และชุมชน โดยเฉพาะชุมชนที่อยู่รอบสถานประกอบการของบริษัท พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน และสังคมให้อยู่ดีมีสุข ควบคู่ไปกับการเติบโตของบริษัท

การรับข้อร้องเรียน การคุ้มครองผู้ร้องเรียน และการเยียวยา

บริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน หากมีเหตุการณ์ หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือจรรยาบรรณ ทั้งจากพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียน sclauditcommittee@sclmotorpart.com โดยมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนดังกล่าวอย่างเหมาะสม และให้ความเป็นธรรม และคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทโดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างสูงสุด กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมีความเสียหายเกิดขึ้น ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทางกฎหมายแล้วว่า บริษัทเป็นผู้กระทำการละเมิดจริง บริษัทได้กำหนดมาตรการชดใช้เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การชำระค่าเสียหาย และการติดตามดูแลผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อให้ได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม

นโยบายสิทธิมนุษยชน

นโยบายฉบับนี้ กำหนดให้มีการทบทวนเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง หรือเมื่อมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2569 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2569

บริษัท เอส.ซี.แอล.มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน)

.....

(นายสกล ตั้งก่อสกุล)

กรรมการผู้จัดการใหญ่