



บริษัท ศักดิ์สยามลิซซิ่ง จำกัด (มหาชน)

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ศักดิ์สยามลิซซิ่ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เคารพและยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน บริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO)

เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน จึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท

วัตถุประสงค์ของนโยบาย

1. เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า พันธมิตรธุรกิจ และชุมชน
2. เพื่อให้บริษัทมีระบบตรวจสอบ (Due Diligence) ที่สามารถระบุ ป้องกัน ลดผลกระทบ และเยียวยาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ
3. เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัท สอดคล้องกับกรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืน และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติ

นิยามศัพท์

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนได้รับการรับรองหรือคุ้มครองในฐานะที่เป็นมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สปีชี การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมหรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ รวมถึง สิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรวมกลุ่มกัน สิทธิในการทำงาน การศึกษา และอื่น ๆ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้โดยเท่าเทียมไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

การล่วงละเมิด (Harassment) หมายถึง การแสดงความเห็น หรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา หรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่ยอมรับปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศอาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มขู่รังแก เป็นต้น ในขณะที่การล่วงละเมิดทางเพศจะมียุทธศาสตร์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

ขอบเขต

นโยบายนี้ใช้ดำเนินธุรกิจของบริษัทในทุกกิจกรรมที่บริษัทมีอำนาจในการบริหารจัดการ โดยมุ่งหวังและส่งเสริมให้ลูกค้า พันธมิตรธุรกิจ และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในห่วงโซ่คุณค่าสนับสนุนและปฏิบัติตามแนวนโยบายนี้



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะเคารพ ส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานทุกมิติ โดยยึดมั่นตามหลักการสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแนวทางปฏิบัติ ซึ่งได้กำหนดความรับผิดชอบและกลไกในการดำเนินการอย่างครอบคลุม เพื่อป้องกัน บรรเทา และเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทและตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า ทั้งนี้ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัททุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชนตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติโดยรวมถึง

1. ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ เคารพในความหลากหลายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 2. หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และต่อต้านการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ
 3. สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
 4. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนแก่ผู้เกี่ยวข้อง
- นโยบายนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท และสื่อสารไปยังพนักงาน ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย รวมถึงหุ้นส่วนทางธุรกิจ และสาธารณะ

แนวปฏิบัติ

1. เคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน บริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นส่วนตัวอย่างเคร่งครัดโดย

1.1 ความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ บริษัทตระหนักและเคารพในคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายของบุคคลไม่ว่าจะเป็นเรื่องอายุ เชื้อชาติ เพศ ศิวิ การศึกษา ศาสนา ความเชื่อ ถิ่นกำเนิด สถานะพลเมือง รสนิยมทางเพศ ความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ ตลอดจนสถานะทางสังคมอื่น ๆ นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญและเคารพเสรีภาพในเรื่องสัญชาติ สถานภาพทางสังคม สุขภาพ สิทธิในการศึกษา และสิทธิในการทำงาน ตลอดจนปฏิบัติต่อทุกคนด้วยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการเคารพต่อชีวิตส่วนตัว

1.2 สภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม บริษัทมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมและรักษาสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นเกี่ยวกับเวลาทำงาน เวลาล่วงเวลา และเป็นไปตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและตรงเวลา

1.3 สิทธิสตรีและความเท่าเทียมทางเพศ บริษัทได้ให้ความสำคัญกับสิทธิที่เท่าเทียมกันของสตรี และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการคุกคามและการเลือกปฏิบัติทางเพศ

1.4 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และปรึกษาหารือในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและสิทธิมนุษยชนได้อย่างเปิดเผย โดยปราศจากความกลัวว่าจะถูกลงโทษ

2. จัดการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะสนับสนุนมาตรการทุกรูปแบบในการจัดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานที่ไม่สมัครใจ และแรงงานเด็ก ทั้งนี้ บริษัทจะรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานสูงสุดของการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมในทุกด้าน ทั้งในบริษัทและตลอดห่วงโซ่อุปทาน

2.1 การปราศจากแรงงานบังคับ บริษัทจะไม่ใช้แรงงานบังคับภายในบริษัท หรือภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งบีบบังคับมาจากบุคคลใดโดย

2.1.1 ห้ามการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนี้มิได้สมัครใจที่จะทำเอง

2.1.2 ห้ามการบังคับใช้แรงงานด้วยการข่มขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย หรือจิตใจ หรือทารุณทางเพศ หรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ



2.1.3 ห้ามการกักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ การไม่จ่ายหรือค้างค่าจ้าง

2.1.4 ห้ามการจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว การเรียกเก็บเงินหรือยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและได้รับความยินยอมอย่างชัดเจน

2.2 การจัดการใช้แรงงานเด็ก บริษัทจะไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด

3. คุ้มครองสิทธิลูกค้าและการรักษาความเป็นส่วนตัว บริษัทให้ความสำคัญในการรักษาความเป็นส่วนตัวของลูกค้าอย่างเคร่งครัดตามกฎหมายและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง

3.1 การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยบริษัทจัดให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลลูกค้าอย่างปลอดภัย มีมาตรการรักษาความปลอดภัยของลูกค้าอย่างเคร่งครัด

3.2 การใช้ข้อมูลอย่างมีจริยธรรม ไม่เปิดเผยหรือส่งต่อข้อมูลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกค้า และไม่นำข้อมูลไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและยกระดับมาตรฐานในการดูแลและป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างต่อเนื่อง โดยยึดถือนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นแนวทางปฏิบัติหลัก

4. ความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

4.1 มาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจ บริษัทจะรักษามาตรฐานสูงสุดทางด้านจริยธรรมทางธุรกิจ และมุ่งหวังให้ลูกค้าและพันธมิตรเคารพในสิทธิมนุษยชน และดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับกฎระเบียบต่าง ๆ ของบริษัท และสอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)

4.2 การตรวจสอบและป้องกัน บริษัทจะดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดหรือละเมิดสิทธิมนุษยชน

4.3 การกำกับดูแลตลอดห่วงโซ่อุปทาน บริษัทจะกำกับและสนับสนุนให้คู่ค้าเคารพกฎหมายและกฎระเบียบว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและมีความรับผิดชอบต่อสังคมตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

5. ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม บริษัทให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมซึ่งเชื่อมโยงกับสิทธิมนุษยชน

5.1 การจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัดโดยมีนโยบายสิ่งแวดล้อมเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

5.2 การมีส่วนร่วมกับชุมชน ส่งเสริมการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอย่างต่อเนื่อง และเคารพในสิทธิของชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท

6. การจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Due Diligence) บริษัทจะจัดให้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (HRDD)

6.1 การระบุและประเมินความเสี่ยง บริษัทจะดำเนินการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีกระบวนการระบุ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทและตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางหรือมาตรการที่เหมาะสมในการบริหารจัดการความเสี่ยงเหล่านั้น เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้มอบหมายให้ฝ่ายบริหารความเสี่ยงมีหน้าที่กำกับดูแลบริหารความเสี่ยงร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และมีการรายงานผลดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การลดและป้องกันผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบตามความเหมาะสม

6.2 การสื่อสารและสร้างความเข้าใจ โดยบริษัทจะพัฒนาการสื่อสารแบบสองทางเพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกระดับขององค์กร

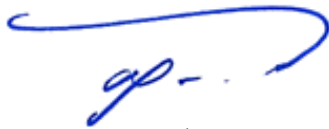
6.3 กลไกร้องเรียนและการเยียวยา บริษัทได้จัดให้มีกลไกร้องเรียนและการเยียวยาที่สามารถเข้าถึงได้ เป็นความลับ เชื่อถือได้ และมีระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส เพื่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอประเด็นปัญหา แจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้อย่างปลอดภัย หากพบว่ามีเหตุการณ์ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทจะดำเนินการจัดให้มีกระบวนการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทันที

การทบทวน

บริษัทจะดำเนินการทบทวนความเหมาะสมและความมีประสิทธิภาพของนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงกระบวนการ Due Diligence และมาตรการทั้งหมดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายมีความทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานสากล กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และบริบทการดำเนินงานของบริษัทที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไป

โดยนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 8/2568 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2568

ประกาศ ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568



(นายศิวพงศ์ บุญสาลี)

กรรมการผู้จัดการ