



ประกาศที่ TSHG018/2568

นโยบายแรงงานและสิทธิมนุษยชน (Labor and Human Rights Policy)

1. วัตถุประสงค์ (Objectives)

เชิงคุณภาพ:

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการเคารพ ค้ำครอง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของพนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ตามหลักการสากล ได้แก่ UN Global Compact, ILO Core Conventions และ ISO 26000 เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน ปลอดภัย เท่าเทียม และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว

เชิงปริมาณ:

- อุบัติเหตุจากการทำงาน 0% ต่อปี
- พนักงานผ่านการอบรมสิทธิมนุษยชน 100% ภายในปี 2570
- รักษาอัตราการคงอยู่ของพนักงาน (Retention Rate) ไม่น้อยกว่า 90% ต่อปี
- คะแนนความพึงพอใจ $\geq 85\%$ ต่อปี
- พนักงานได้รับการอบรม ≥ 20 ชั่วโมง/คน/ปี
- ตรวจสอบคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานความเสี่ยงสูง 100% ต่อปี
- พนักงานหญิงในตำแหน่งบริหาร $\geq 30\%$ ภายในปี 2570
- เพิ่มพนักงานที่ผ่านอบรมด้านการเลือกปฏิบัติ $\geq 20\%$ ภายในปี 2573
- ประเมินผลกระทบสิทธิมนุษยชนโครงการใหม่ $\geq 100\%$ ทุกปี

2. ขอบเขต (Scope)

นโยบายนี้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง ผู้รับเหมา คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทานค่าทั้งในและต่างประเทศ

3. หน้าที่และความรับผิดชอบ (Roles and Responsibilities)

- คณะกรรมการบริษัท: อนุมัติและกำกับดูแล
- ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์: ดำเนินการ HRDD, ฝึกอบรม, สื่อสาร
- ผู้จัดการสายงาน: กำกับดูแลให้สอดคล้องในแต่ละหน่วย
- พนักงานทุกคน: ปฏิบัติตามนโยบายและรายงานการละเมิด



4. มาตรการดำเนินการ (Implementation Measures)

4.1 ดำเนินการ Human Rights Due Diligence (HRDD) เป็นประจำ

- ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในองค์กรและห่วงโซ่อุปทานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- ครอบคลุมขั้นตอน: การระบุความเสี่ยง, การป้องกันหรือบรรเทาความเสี่ยง, การติดตามผล, และการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- กำหนดให้มีแผนปฏิบัติการเพื่อจัดการความเสี่ยงที่พบ พร้อมผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

4.2 จัดอบรมสิทธิมนุษยชนประจำปี

- จัดอบรมให้แก่พนักงานทุกระดับอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- ครอบคลุมเนื้อหา เช่น หลักการสิทธิมนุษยชนสากล, การไม่เลือกปฏิบัติ, ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง, ช่องทางร้องเรียน, และกรณีศึกษา
- มีระบบติดตามการเข้าร่วมอบรม และประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเนื้อหาต่อเนื่อง

4.3 ตั้งช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย (Grievance Mechanism)

- จัดตั้งช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลาย เช่น กล่องร้องเรียน จดรับเรื่องออนไลน์ อีเมล และสายด่วน
- รับประกันความลับของผู้ร้องเรียน และปกป้องไม่ให้ถูกตอบโต้หรือกลั่นแกล้ง (Non-retaliation)
- จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประเมินเรื่องร้องเรียน และดำเนินการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และรวดเร็ว

4.4 สื่อสารผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างโปร่งใส

- เปิดเผยผลลัพธ์และความคืบหน้าของการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น รายงานประจำปี เว็บไซต์ และประชุมชี้แจง
- รายงานตัวชี้วัดสำคัญ เช่น จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม, จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับและดำเนินการแล้วเสร็จ, ผลการประเมิน HRDD
- สนับสนุนให้ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในการสื่อสารและยืนยันเจตนารมณ์ขององค์กร

4.5 ทบทวนและปรับปรุงนโยบายอย่างน้อยปีละครั้ง

- ทบทวนเนื้อหา นโยบายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย มาตรฐานสากล และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย
- แต่งตั้งคณะทำงานหรือกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมินความเหมาะสมของนโยบาย
- จัดทำรายงานผลการทบทวน พร้อมข้อเสนอแนะแนบท้ายในรายงานเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

5. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน (Human Rights & Labor Practices)

5.1 สุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)

- ประเมินความเสี่ยงด้าน H&S ตามมาตรฐาน ISO 45001
- ส่งเสริมสุขภาพจิตและป้องกันความเครียดในที่ทำงาน
- เป้าหมายเชิงคุณภาพ: จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาวะ
- เป้าหมายเชิงปริมาณ: อุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ (0%) ต่อปี



5.2 สภาพการจ้างงาน (Employment Conditions)

- จ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีสวัสดิการเหมาะสม
- ส่งเสริม Work-Life Balance และจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจ
- เป้าหมายเชิงคุณภาพ: ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจของพนักงาน
- เป้าหมายเชิงปริมาณ: คะแนนความพึงพอใจ $\geq 85\%$ ต่อปี

5.3 การเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining)

- เคารพสิทธิการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง
- ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ ≥ 2 ครั้ง/ปี
- เป้าหมายเชิงคุณภาพ: ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือ
- เป้าหมายเชิงปริมาณ: พนักงานภายใต้ข้อตกลงร่วม $\geq 100\%$ ต่อปี

5.4 การพัฒนาอาชีพและการฝึกอบรม (Career Development & Training)

- พัฒนาแผน IDP และจัดฝึกอบรมตามศักยภาพ
- เป้าหมายเชิงคุณภาพ: ส่งเสริมการเรียนรู้และเติบโตอย่างยั่งยืน
- เป้าหมายเชิงปริมาณ: อบรม ≥ 20 ชั่วโมง/คน/ปี ภายในปี 2573

5.5 การต่อต้านแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์

- ปฏิเสธการใช้แรงงานผิดกฎหมาย และตรวจสอบซัพพลายเออร์เสี่ยง
- เป้าหมายเชิงคุณภาพ: ยึดมั่นในหลักการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม
- เป้าหมายเชิงปริมาณ: ตรวจสอบคู่ค้าเสี่ยงสูง 100% ต่อปี

5.6 ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ (Diversity, Equity & Inclusion)

- ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ศาสนา อายุ ความคิดเห็น ฯลฯ
- เป้าหมายเชิงคุณภาพ: เคารพความแตกต่างและสร้างความเข้าใจ
- เป้าหมายเชิงปริมาณ
 - พนักงานที่ผ่านการอบรมเรื่องนี้เพิ่มขึ้น $\geq 20\%$ ภายในปี 2573
 - พนักงานหญิงในตำแหน่งบริหาร $\geq 30\%$ ภายในปี 2570

5.7 สิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (Stakeholder Rights)

- ประเมินผลกระทบต่อชุมชนก่อนเริ่มโครงการ
- เป้าหมายเชิงคุณภาพ: สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนกับชุมชน
- เป้าหมายเชิงปริมาณ: ประเมินผลกระทบ $\geq 100\%$ สำหรับโครงการใหม่



6. กระบวนการร้องเรียนและการเยียวยา (Grievance and Remedy Mechanism)

6.1 จัดตั้งช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

- จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนที่เข้าถึงได้ง่าย หลากหลาย และปลอดภัย เช่น กล่องรับเรื่องร้องเรียนภายในองค์กร เว็บไซต์ อีเมลเฉพาะ หรือสายด่วน
- ผู้ร้องเรียนสามารถแจ้งเหตุการณ์ได้ทั้งแบบเปิดเผยชื่อและไม่เปิดเผยชื่อ (anonymous)
- มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนจากการตอบโต้ การกลั่นแกล้ง หรือผลกระทบทางลบใด ๆ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการรายงานที่ปลอดภัย

6.2 ดำเนินการสอบสวนโดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส และไม่ลำเอียง

- กำหนดระยะเวลาและกระบวนการสอบสวนอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมของทั้งผู้ร้องเรียนและผู้ถูกร้อง
- แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้มีอำนาจที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกรณี เพื่อให้การดำเนินการมีความเป็นกลาง
- มีการเก็บบันทึกข้อมูลทุกขั้นตอน และแจ้งผลการสอบสวนต่อผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม

6.3 ดำเนินการเยียวยาและปรับปรุงระบบหากพบความผิด

- หากตรวจสอบพบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้ดำเนินการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบโดยเร็ว เช่น การชดเชย การฟื้นฟูชื่อเสียง หรือการให้คำปรึกษา
- ใช้ข้อมูลจากกรณีร้องเรียนเพื่อปรับปรุงนโยบายหรือขั้นตอนการทำงานในอนาคต เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นซ้ำ

6.4 รายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- จัดทำรายงานสรุปกรณีร้องเรียน แนวโน้มปัญหา และมาตรการแก้ไขที่ได้ดำเนินการ
- เสนอรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

7. การทบทวนนโยบาย (Policy Review)

7.1 บริษัทฯ จะดำเนินการทบทวนเนื้อหาของนโยบายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานสากล และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

7.2 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย มาตรฐานอุตสาหกรรม หรือได้รับข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาปรับปรุงนโยบายทันที

7.3 การทบทวนจะดำเนินการโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอผลการปรับปรุงต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ

7.4 บริษัทฯ จะเผยแพร่เวอร์ชันล่าสุดของนโยบายให้พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทราบอย่างทั่วถึง



บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)

THAI SUMMIT HARNESS PUBLIC COMPANY LIMITED

ทะเบียนเลขที่ บมจ.0107548000579



202 หมู่ 3 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ต.ทุ่งสุขลา อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20230 โทร. 038-490760-7

202 Village No.3 Laemchabang Industrial Estate, Thung Sukhla Sub-district, Sriracha District, Chonburi 20230 Tel. (+66)38-490760-7

8. บทลงโทษ (Disciplinary Measures)

- 8.1 พนักงาน ผู้รับเหมา หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องกับบริษัท หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ จะต้องได้รับโทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท
- 8.2 การพิจารณาโทษจะเป็นไปตามหลักความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความร้ายแรงของการกระทำ ความตั้งใจ หรือการกระทำซ้ำซาก
- 8.3 โทษทางวินัยอาจรวมถึงการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร การพักงาน การลดตำแหน่ง หรือเลิกจ้าง (ในกรณีร้ายแรง)
- 8.4 สำหรับคู่ค้าหรือผู้มีส่วนได้เสียที่ละเมิดหลักการในนโยบาย บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการยุติสัญญา หรือยกเลิกความร่วมมือทางธุรกิจ

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2568 เป็นต้นไป

(นายจุติภูมิ สุริยวงศ์กิตติ)

ผู้อำนวยการสายธุรกิจ Wiring Harness