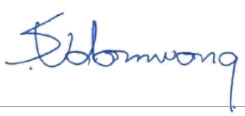


นโยบายความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง
ของ
บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

วันที่บังคับใช้: วันที่ 1 เมษายน 2566

President	Executive Vice President	Vice President
		 27/02/23
N. Yamashita	Surapoom U.	Nuntawat S.

1. วัตถุประสงค์และขอบเขต

ที่บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (“TMT” หรือ “บริษัท”) เราตระหนักถึงความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน โดยปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ตามที่ปรากฏในจรรยาบรรณบริษัท (Code of Conduct) ซึ่งรวมถึงการเคารพในความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของบุคคล

นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับทุกคนที่ดำเนินงานให้กับบริษัท ซึ่งหมายรวมถึง กรรมการและเจ้าหน้าที่อื่นๆ พนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานที่บริษัทอื่น พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานจากบริษัทอื่น และพนักงานรับเหมาช่วง (“พนักงาน TMT” หรือ “พนักงาน”)

2. คำนิยาม

- 2.1 ความหลากหลาย (Diversity): ความแตกต่างของคน ซึ่งมีทั้งที่สามารถมองเห็นได้ เช่น อายุ เพศ หรือรูปลักษณ์ภายนอก เป็นต้น แต่ที่สำคัญยังรวมไปถึงสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความชอบส่วนบุคคล ประสบการณ์ วัฒนธรรม ศาสนา ภาษา หรือเรื่องอื่นตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติตาม เป็นต้น
- 2.2 การยอมรับความแตกต่าง (Inclusion): การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน เป็นองค์กรซึ่งพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับ
- 2.3 การเลือกปฏิบัติ (Discrimination): การกระทำใดๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่าง การกีดกัน หรือความขึ้นช้อบใดๆ บนพื้นฐานด้านความหลากหลายของผู้คน เช่น อายุ เพศ หรือลักษณะทางกายภาพ ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้หนึ่งสูญเสียโอกาสและความเสมอภาคในการจ้างงาน หรือการประกอบอาชีพ
- 2.4 การล่วงละเมิด (Harassment): พฤติกรรมและการกระทำใดๆ ต่อบุคคลอื่น ให้อารมณ์ถึง การคุกคาม การล่วงละเมิด หรือการดูถูกเหยียดหยามบนพื้นฐานด้านความหลากหลายของผู้คน (Social Bullying) ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้หนึ่งสูญเสียความสุข ความสบายใจในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น ในสังคม เช่น การแสดงออกทางวาจา กิริยาท่าทาง หรือการแสดงออกด้วยสายตา การสัมผัสทางร่างกาย หรือการส่งข้อความผ่านทางสื่อต่างๆ ด้วย

3. แนวปฏิบัติตามนโยบาย

- 3.1 ปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ให้ความเคารพในความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคลทุกคน รับฟังและส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพต่อความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคลทุกคนตามนโยบายนี้

- 3.2 พิจารณาเรื่องการเคารพในความหลากหลาย และการยอมรับความแตกต่างของบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ อันจะส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มและการพัฒนาทางธุรกิจของบริษัท
- 3.3 ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้นำในองค์กรทุกระดับ ให้การสนับสนุนส่งเสริมต่อการเคารพในความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของบุคคลทั่วทั้งองค์กร
- 3.4 นำเรื่องการเคารพในความหลากหลาย และการยอมรับความแตกต่างของบุคคลไปใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคลอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การพัฒนาพนักงาน การเติบโตในเส้นทางอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน การเกษียณอายุ และอื่นๆ
- 3.5 สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่คู่ค้า หรือพันธมิตรทางธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมลงทุน (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพและปฏิบัติต่อทุกคนตามแนวนโยบายนี้
- 3.6 ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิของบุคคล สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพต่อความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่างของบุคคลทุกคน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่างๆ ที่กำหนดไว้
- 3.7 บริษัทจะให้เป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิของบุคคล ตามที่บริษัทกำหนดไว้ใน Speak-up Policy อีกทั้งจะสอบสวนในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. ขั้นตอนการดำเนินงานตามนโยบาย

- 4.1 การสอบสวนภายใน การบังคับใช้ และการแก้ไข: พนักงานของ TMT จะต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการตรวจสอบใดๆ ที่ดำเนินการโดยสำนักงานวางแผน ควบคุม และส่งเสริมกฎระเบียบ (Compliance Unit) การสอบสวนภายใน หรือกระบวนการดำเนินคดี และควรให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริหารของหน่วยงานในการพัฒนาและดำเนินการตามแนวทางแก้ไข หรือมาตรการแก้ไข เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต หากพนักงานทราบถึงข้อกังวลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดใดๆ จากการปฏิบัติงานของพนักงานคนอื่น คู่ค้าทางธุรกิจ หรือบุคคลที่สามที่มีความสัมพันธ์

ทางธุรกิจกับ TMT พนักงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการรายงานเรื่องดังกล่าวแก่ สำนักงานวางแผน ควบคุม และส่งเสริมกฎระเบียบ (Compliance Unit) หรือ TMT Speak-up Line โดยโทรศัพท์มาที่ 1511 หรือ 09-2263-0077 (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่นโยบาย Speak-up สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโปรแกรม Speak-up)

- 4.2 ความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลภายนอก: TMT คาดหวังว่าองค์กรและบุคคลที่ทำธุรกิจกับบริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ ในการป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง TMT ห้ามพนักงานของบริษัทและบุคคลที่สามเกี่ยวข้องกับการกระทำที่เสี่ยงต่อการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิด กับเจ้าหน้าที่รัฐ หน่วยงานรัฐ หรือองค์กรเอกชน

5. หลักฐานและการบันทึกรายงานที่ถูกต้อง

พนักงาน TMT ทุกคนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจว่าการป้องกันการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชนในแง่ของความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง มีหลักฐานการบันทึกรายงานและข้อมูลที่ถูกต้อง มีการบันทึกรายงานพร้อมเอกสารประกอบรายงานอย่างเหมาะสม พนักงานแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างความมั่นใจว่าการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพและมีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ พนักงานทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำเสนอเอกสารหลักฐานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิด

ทั้งนี้การปกปิดข้อมูลหรือสนับสนุนให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิด รวมถึงการให้ข้อมูลที่เป็นเท็จจะได้รับการลงโทษทางวินัยหรือถูกเลิกจ้าง

6. การรายงานเรื่องร้องเรียน

พนักงานทุกคนต้องรายงานกรณีที่น่าสงสัยว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิดผ่านช่องทาง Speak-up reporting ที่กำหนด หากพนักงาน TMT พบเห็นหรือได้ยินการกระทำใดๆ อันอาจเป็นการฝ่าฝืนต่อนโยบายฉบับนี้ หรือต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดต่อความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับพนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจหรือบุคคลที่สาม พนักงานของ TMT ต้องรายงานเรื่องดังกล่าวทันที

หากพนักงานมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความเหมาะสมของการกระทำใดๆ หรือพบเห็นหรือได้ยินการกระทำที่อาจก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิด พนักงานควรใช้ช่องทาง Speak-up เพื่อสอบถามข้อสงสัยหรือรายงานการกระทำดังกล่าว

การรายงานสามารถทำได้ผ่าน TMT Speak-Up Line โดย

ช่องทางภายในบริษัท:

- I. โทรศัพท์: 1511 หรือเบอร์ 09-2263-0077
- II. อีเมล: speakup@toyota.co.th
- III. แอปพลิเคชันไลน์ ID: tmtpo77

- IV. รายงานด้วยตนเอง: TMT สำนักงานใหญ่ 1, สำนักงานวางแผน ควบคุม และส่งเสริมกฎระเบียบ (Compliance Unit)
- V. จดหมาย/บันทึกภายใน: ผ่านทางระบบ Milk Run [ถึง TMT สำนักงานใหญ่ 1 สำนักงานวางแผน ควบคุม และส่งเสริมกฎระเบียบ (Compliance Unit)]
- VI. รายงานด้วยตนเอง: พนักงาน TMT สามารถรายงานต่อหัวหน้างาน
หมายเหตุ: เมื่อได้รับรายงานหัวหน้างานจำเป็นต้องจัดทำรายงานและให้รายละเอียด
ต่อสำนักงานวางแผน ควบคุม และส่งเสริมกฎระเบียบ (Compliance Unit)

ช่องทางภายนอก (โดย เคพีเอ็มจี)

- I. โทรศัพท์: 02-677-2800
- II. อีเมลล์: tell@thailand-ethicsline.com
- III. ตู้ ปณ.: ตู้ ปณ. 2712 บางรัก, กรุงเทพมหานคร 10500

TMT ห้ามมิให้มีการตอบโต้ใดๆ ต่อพนักงานที่รายงานเหตุการณ์การประพฤติมิชอบ
ที่มีเจตนาสุจริต หรือให้ความร่วมมือในการสอบสวน หรือสอบถามที่เกี่ยวกับการกระทำดังกล่าว
พนักงานจะไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือตอบโต้ หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมสำหรับการรายงาน
เหตุการณ์ดังกล่าว พนักงานสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่นโยบายการไม่ตอบโต้ผู้รายงาน

GM	DGM	Assistant Mgr.	Issuer
			
Name : Sirivit P.	Name : Krittachai R.	Name : Sutee V.	Name : Nattapol T.
Date :	Date : 16/2/23	Date : 16/2/23	Date : 16/2/23

Check point	Check point	Check point
☒ Content	☒ Content	☒ Content
☒ Misspelling	☒ Misspelling	☒ Misspelling
☒ Info. Accuracy	☒ Info. Accuracy	☒ Info. Accuracy
☒ Template	☒ Template	☒ Template