



จรรยาบรรณทางธุรกิจ

Code of Conduct

SC Group of Companies
SC Group Building, 88 The Parkland Road,
Bangna Nuea, Bangna, Bangkok 10260



บทนำ (Introduction)

นับตั้งแต่การก่อตั้งกลุ่มบริษัท เอสซี เมื่อปี พ.ศ. 2514 บริษัทฯ ได้พยายามร่วมกันผลักดันให้บริษัทฯ ของเราเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลักการทางธุรกิจด้านเหตุผล คุณธรรมและจริยธรรม โดยสิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงคุณค่าขององค์กรและมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนของเรา

Since the establishment of SC Group in 1971, the company has collectively endeavored together to drive the growth continuously by using rational business principles, morality and ethics. These reflect our corporate values and are essential to our sustainable growth.

จากการที่บริษัทของเรา มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเพิ่มขึ้น การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมของบริษัทฯ จึงได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของคู่มือจริยธรรมธุรกิจของเรา

As our company continues to grow and there are new employees become active within the organization. The compliance with the company's Code of Conduct has become part of our business ethics guide.

เนื่องจากจริยธรรมทางธุรกิจฉบับนี้ไม่สามารถครอบคลุมทุกสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ ในบางกรณีพนักงานอาจประสบเหตุการณ์ที่ไม่ได้ระบุไว้ในจริยธรรมธุรกิจฉบับนี้ ดังนั้น พนักงานควรปรึกษากับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

This Code of Conduct cannot possibly cover all situations which may arise. In some cases, employees may encounter with problems that have not been described in this Code of Conduct. In such an event, employees should consult with their supervisors directly.

จริยธรรมธุรกิจฉบับนี้ถือเป็นเอกสารภายใน และใช้สำหรับพนักงานของกลุ่มบริษัท เอส ซี บริษัทฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าพนักงานทุกท่านจะปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจฉบับนี้อย่างเคร่งครัดทั้งในด้านการนำไปปฏิบัติจริง และในการสำนึกคิด เพื่อให้จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนหลอมรวมเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

This Code of Conduct is an internal document and it is also used for employees of SC Group. The company sincerely hopes that all employees will strictly adhere to this Code of Conduct in both practicality and conscience in order to the ethics of one's duties to be integrated into a part of life.

ประกาศ ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2567

Announced on 1st January 2024

Mr. Nataphong Ratanasuwantawee
SC Group Managing Director



ความเป็นมา (Background)

วัตถุประสงค์ของจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้ (What is the objective of this document?)

เอกสารฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการสื่อสารหลักจรรยาบรรณให้กับพนักงานทุกคนในกลุ่มบริษัท เอส ซี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้กับพนักงานทุกคนสำหรับใช้ปฏิบัติในการติดต่อประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เช่น ลูกค้า ผู้จัดจำหน่าย เพื่อนพนักงาน ฯลฯ

The objective of this document is to communicate the Code of Conduct to all employees of the Group employees, It is intended to serve as a guideline for employees to use in practice while dealing with stakeholders such as clients, suppliers, fellow employee, etc.

รายละเอียดของจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้ (What does this document contain?)

เอกสารฉบับนี้ประกอบด้วย (The document contains the following)

- คำนิยามของจรรยาบรรณธุรกิจ และการนำไปปฏิบัติใช้
Definition of Code of Conduct & its applicability
- คุณค่าองค์กรของกลุ่มบริษัท เอส ซี
Corporate Values of SC Group of Companies
- จรรยาบรรณธุรกิจ
Code of Conduct
- การดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ
Enforcement Mechanism

คำนิยามของจรรยาบรรณธุรกิจ และการนำไปปฏิบัติใช้ (What is Code of Conduct & Its applicability?)

จรรยาบรรณทางธุรกิจ คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมสำหรับองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร โดยเอกสารฉบับนี้ใช้สำหรับพนักงานทุกคนทุกระดับ ในทุกแผนก ฝ่ายและหน่วยงานของกลุ่มบริษัท

Code of Conduct is a common rule of behavior for organization outlining and application of Corporate Values by all members of an organization in their work-life. This document applies to all employees, irrespective of their level, across every department, division and unit of the Group.

คุณค่าองค์กรของกลุ่มบริษัท เอส ซี (Corporate Values of SC Group of Companies)

35

ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

Safety

ทำงานอย่างมีมาตรฐาน และมีอาชีพ

Standards

มีกระบวนการทำงานที่กระชับ รวดเร็ว (เชิงรุก)

Speed

3T

คิดแล้ว ลงมือทำ

Think then do

สื่อสารอย่างทะลุทะลวง และทั่วถึง

Through communication

ทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งผลสำเร็จของทีม

Team work (No Hero)

3I

มีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

Integrity

ให้บริการแบบบูรณาการ

Integration

มีนวัตกรรม

Innovation

จริยธรรมธุรกิจ (Code of Conduct)

กลุ่มบริษัท เอส ซี ยึดมั่นจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ โดยพนักงานทุกคนในฐานะตัวแทนของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้

SC Group adhere to business ethics whereby all employees as representatives of company must comply as followings:

- พนักงานจะต้องปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับกลุ่มบริษัท เอสซี อย่างเป็นธรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

Employees shall give fair treatment to all parties having business relationship with SC Group for the best interests of organization.

- พนักงานจะต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ เพศ อายุ และการศึกษา โดยกลุ่มบริษัท เอสซี จะปฏิบัติต่อทุกฝ่ายรวมถึงพนักงานอย่างเป็นธรรม ไม่คำนึงถึงสถานะที่กล่าวมาข้างต้น

Employee shall give fair treatment to all parties regardless of race, religion, nationality, gender, age and educational backgrounds. Likewise, SC Group shall be in the same manner to give fair treatment to all parties including its employees regardless of all the above listed backgrounds.

- กลุ่มบริษัท เอสซี จะเก็บข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นความลับ

SC Group shall keep personal information to be confidentially.

- พนักงานจะต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อความปลอดภัยและการปกป้องทรัพย์สิน รวมถึงข้อมูล ความรู้และเทคโนโลยี และความลับทางการค้าอื่นๆ

Employees shall be responsible for safety and assets protection including information, know-how & technology and other trade secrets.

- พนักงานจะต้องละเว้นกิจกรรมใดๆ ที่อาจทำให้ชื่อเสียงของกลุ่มบริษัท เอสซี เสียหาย

Employees shall refrain from any activity which may damage reputation of SC Group.



- พนักงานมีอิสระในการมีส่วนร่วมลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง แต่ทั้งนี้จะต้องละเว้นกิจกรรมทางการเมืองอื่น ๆ เช่น การรณรงค์หรือร่วมลงเลือกตั้งซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มบริษัท เอสซี ให้ความสำคัญกับพรรคใด พรรคหนึ่ง

Employees shall be individually free to participate in voting for elections but refrain from all other political activities such as active campaigning or stand in elections which may reflect that SC Group favors any particular party.

- พนักงานจะต้องใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่กลุ่มบริษัท เอสซี สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ของส่วนงานอื่น ๆ ด้วย

Employees shall leverage relationship built by one part of Group for the benefit of the other parts as well.

- พนักงานจะต้องตอบข้อซักถามและข้อร้องเรียนจากลูกค้าอย่างทันท่วงที

Employees shall respond to customers' queries and complaints with utmost speed.

- พนักงานจะต้องใช้เวลาในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชา

Employees shall invest time in the development of competencies of personnel and subordinates.

- พนักงานจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของรัฐบาล รวมทั้งติดตามการเปลี่ยนแปลงของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับนั้น ๆ ด้วย

Employees shall comply and keep track of the changing requirement of government legislations.

- พนักงานต้องพิจารณาด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการออกแบบ การก่อสร้าง การใช้งาน และการบำรุงรักษาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

Employees shall consider safety and environment issues in design, construction, operation and maintenance of equipment and facilities.

- พนักงานจะต้องรับมือ และจัดการวิกฤติภัยพิบัติต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว เพื่อรักษาความปลอดภัยต่อคน สิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง

Employees shall quickly respond to any crisis / disaster to secure people, environment and communities around our sites.

- พนักงานจะต้องไม่เรียกร้อง รับหรือยินยอมรับผลประโยชน์ใด ๆ จากลูกค้า ตัวแทนจำหน่าย ผู้ขาย ผู้รับเหมา ผู้จัดจำหน่ายสินค้าและบริการ รวมทั้งบุคคลอื่นใดที่ทำธุรกิจกับกลุ่มบริษัท เอสซี (อ้างอิงนโยบายต่อต้านการทุจริต และต่อต้านการให้หรือรับสินบน)

Employees shall not make demand, receive or consent benefits of any kind from clients, dealers, vendors, contractors, suppliers of goods and services and other parties conducting business with SC Group (Refer to Anti-Corruption & Anti-Bribery Policy)

- พนักงานจะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาทันทีที่ได้รับหรือได้รับเสนอเงินหรือของขวัญซึ่งมีมูลค่าสูงผิดปกติ (อ้างอิงนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำความผิด)

Employees shall be obliged to report their immediate supervisor of any receipt or offer of money or any gift that is unusually of high value. (Refer. Whistle blowing Policy)



- พนักงานจะต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งกับผลประโยชน์ของกลุ่มบริษัท เอสซี แต่ไม่จำกัดเฉพาะกิจกรรมใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทฯ หรือไม่ก็ตาม
Employees shall not engage in any activities that might be in conflict with the interests of SC Group including but not limited to any activities resulting in the loss of benefits to company.
- พนักงานจะต้องไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรม การดำเนินงาน หรือการลงทุนที่แข่งขันกับธุรกิจของกลุ่มบริษัท เอสซี
Employees shall not participate in any activities operations or investments that compete with the businesses of the SC Group.
- พนักงานจะปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในที่สาธารณะตามหลักเกณฑ์ทางสังคมและวัฒนธรรม และไม่ทำความเสื่อมเสียแก่บริษัทฯ ของเราอย่างเด็ดขาด
Employees shall behave appropriately in public in accordance with social and cultural guidelines and absolutely does not disgrace to our company.
- พนักงานต้องทุ่มเทเวลาทำงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท เอสซี
Employees shall devote their working hours per their responsibility, accountability and business activities of SC Group.
- พนักงานระดับบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรให้ความเคารพนับถือ
Employees at the supervisory level must behave in a manner that their subordinates should respect.
- พนักงานจะต้องงดเว้นการกระทำที่ไม่สุภาพ และไม่เคารพต่อผู้บังคับบัญชา
Employees shall refrain from acting impolitely and disrespectful to supervisors.
- พนักงานจะต้องไม่เข้าผูกพันทางการเงินใด ๆ กับบุคคลอื่น รวมทั้งการเข้าทำกิจการร่วมค้า การประกอบกิจการใด ๆ การให้กู้ยืมเงินหรือเงินท่ตรง การบริจาคเงิน discounting checks การซื้อโดยเครดิต การขาย การซื้อ การให้เช่าหรือความสัมพันธ์อื่นใด กับบุคคล หรือประเทศที่อยู่ในรายการถูกลงโทษและมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า (อ้างอิงนโยบายว่าด้วยการปฏิบัติตามการลงโทษและคว่ำบาตรทางการค้า)
Employees shall not enter into any financial relationship with other parties, including joint ventures, joint operation of any businesses, making loans or advances, seeking donations, discounting checks, buying on credit, any act of selling, buying, renting or any other relationships which might lead to financial obligations. (Refer to Sanction Policy)
- พนักงานจะต้องไม่ประพฤติตนไม่ดี อันเป็นการสร้างความเสียหายต่อการทำงานเป็นทีม และวัตถุประสงค์ทางธุรกิจของบริษัทฯ ไม่ว่าจะมึลักษณะอักษรหรือโดยพฤติการณ์ที่เป็นที่รับทราบโดยทั่วไป
Employees shall not behave detrimentally for team work and business objectives of company whether expressly written or impliedly recognized by company.

การดูแลให้มีการปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจ (Enforcement Mechanism)

แม้ว่าบริษัทฯ คาดว่าพนักงานทุกคนจะปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจด้วยความสมัครใจ แต่เราเข้าใจถึงความจำเป็นที่จะต้องมีกลไกในการจัดการหากพนักงานไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด โดยกลไกดังกล่าวมีไว้เป็นแนวทางเพื่อให้พนักงานให้ความร่วมมือในการบังคับใช้จริยธรรมธุรกิจนี้ได้อย่างเหมาะสม และมีการดำเนินการทางวินัยในกรณีที่พบพฤติกรรมที่ไม่



ถูกต้อง โดยผู้บังคับบัญชา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กรรมการผู้จัดการ และประธานกรรมการจะเป็นกุญแจสำคัญและกลไกหลักในการบังคับใช้จริยธรรมธุรกิจนี้

Even though the company expects that there shall be voluntary compliance by all employees to the Code of Conduct, we understand the necessity to have a mechanism in place to deal with deviations. Such a mechanism will provide an outlet for employees to cooperate with company to enforce this Code adequately and take disciplinary action, on the other hands, against those diluted the rules. The Supervisor, Human Resources Department, Managing Director and Chairman are eventually all the keys and principle mechanisms to the enforcement of the Code.

บทลงโทษ (Disciplinary Punishment)

สำหรับบทลงโทษของผู้บริหาร และพนักงานในกรณีที่เป็นการฝ่าฝืนที่ไม่ร้ายแรง ผู้ที่ต้อโทษจะได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งจะระบุลักษณะของการฝ่าฝืนรวมทั้งมูลเหตุที่อาศัยเป็นหลักของการฝ่าฝืนนั้น โดยให้โอกาสผู้ที่ต้อโทษสามารถโต้แย้งข้อกล่าวหาตั้งกล่าวต่อคณะกรรมการสอบสวนได้ และให้พิจารณาไปตามอำนาจอนุมัติด้านการบริหารบุคคล เพื่อตัดสินความผิด พร้อมทั้งระบุโทษตามความเหมาะสมต่อไป หากมีการฝ่าฝืนเป็นครั้งที่สอง หรือ ไม่แก้ไขความผิดจากการฝ่าฝืนในครั้งแรกตามที่ได้รับหนังสือเตือนนั้น จะถูกลงโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด ซึ่งอาจรวมถึงการเลิกจ้างได้ ส่วนกรณีที่กรรมการเป็นผู้ที่ต้อโทษ ให้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา หากมีการกระทำความผิดจริง ต้อนำเสนอผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติการปลดออกจากตำแหน่งกรรมการบริษัท

For executive and employees' penalties in the event of a non-serious violation. The convicted person will receive a written warning to identifies the nature of the violation as well as the underlying cause of the violation, providing opportunities for the convicted able to dispute the allegations with the investigative committee and to consider in accordance with the approval authority for personnel management in order to determine the offense and specify the punishment as appropriate. If there is a second violation or the first violation is not corrected according to the warning letter will be disciplined strictly. This could include termination of employment. In the case where the director is the person who must be punished to be presented to the Board of Directors for consideration. If there is a real wrongdoing, it must be presented to the shareholders for consideration and approval of the removal from the position of the Company's director.

การฝ่าฝืนร้ายแรงซึ่งรวมถึงการฝ่าฝืนดังต่อไปนี้ เช่น การให้หรือการรับสินบน การฉ้อโกง การเปิดเผยข้อมูลความลับ หรือทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทต่อบุคคลที่สาม และการกระทำใด ๆ ที่เสื่อมเสียต่อเกียรติคุณของบริษัท หรือปกปิดหรือไม่รายงานข้อมูล การหาหรือ หรือเอกสารสำคัญใด ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา บริษัทอาจพิจารณาเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย และโดยไม่จำเป็นต้องออกหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรก่อน

Serious violations include the following, such as giving or accepting bribes, fraud, disclosure of confidential information or the Company's intellectual property to third parties. And any action that deteriorates the reputation of the company or conceal or not report any information, discussions or important documents to the supervisor. The company may consider termination of employment without compensation and without issuance a written warning.



บริษัทจะพิจารณาโทษตามความหนักเบาของความผิดที่ได้กระทำขึ้น ประกอบกับประวัติ ความประพฤติ และเจตนาของผู้กระทำผิดนั้น ซึ่งบริษัทอาจลงโทษตามข้อหนึ่งข้อใด หรือหลายข้อในคราวเดียวกัน โดยไม่จำเป็นต้องลงโทษเรียงลำดับที่กล่าวไว้ข้างต้น

The company will consider the penalty according the severity of the offense committed along with the history, behavior and intentions of the offender which the company may punish according to one or more of the clauses at the same time without the need punish them in the order listed above.