

รายงานการตรวจสอบด้านมนุษยชน ประจำปี 2567

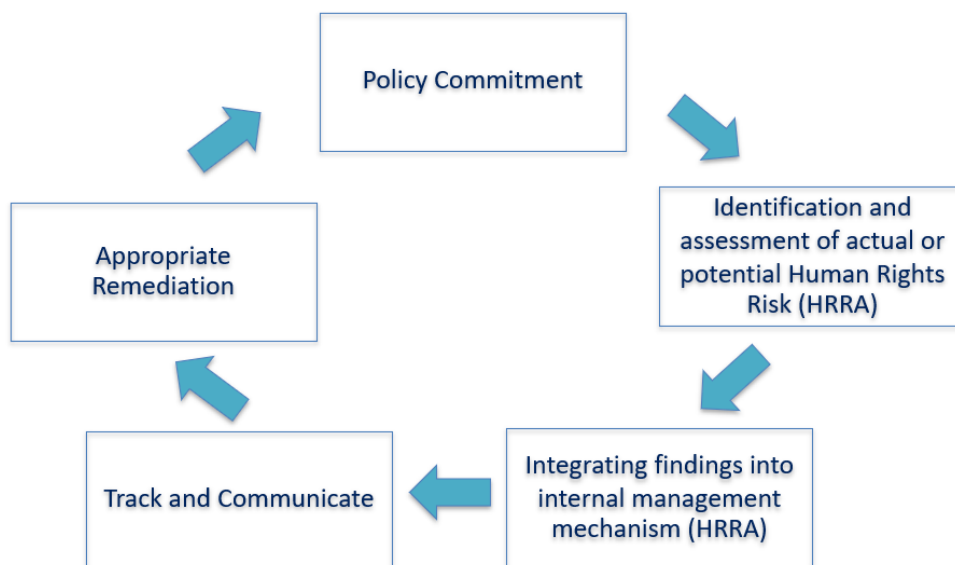
1 บทนำ

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจนับเป็นหนึ่งในประเด็นที่หลายฝ่ายจับตามองทั้งกลุ่มนักลงทุนภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคม สมาคมภาคธุรกิจ และสื่อ โดยภาคธุรกิจเองมีบทบาททั้งการเป็นผู้ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนผ่านการดำเนินธุรกิจที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต การพัฒนาสาธารณูปโภคเพื่อช่วยให้ประชาชนเข้าถึงความสะดวก และในขณะเดียวกันภาคธุรกิจก็มีโอกาสที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบุคคลได้เช่นกัน เช่น การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยในสถานประกอบการ การปล่อยมลภาวะซึ่งส่งผลกระทบต่อสิทธิของประชาชนในชุมชน เป็นต้น ผลจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ตามมาอาจนำไปสู่ผลกระทบทางลบต่อการดำเนินธุรกิจในภาพรวมเช่น การยกเลิกสัญญาซื้อขาย ภาพลักษณ์ขององค์กร จนกระทั่งถึงการต่อต้านจากสังคม

บริษัท เอเชีย พลัส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มบริษัท หรือ “กลุ่มบริษัท” ตระหนักถึงประเด็นด้านมนุษยชนและยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งต่อพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า หรือสมาชิกของชุมชน และสังคมตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณ

2 กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process)

กลุ่มบริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact : UNGC) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Right : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Right at Work : ILO) รวมถึงมุ่งมั่นในการดำเนินการตามจรรยาบรรณ และนโยบายต่างๆ ที่กลุ่มบริษัท ได้ประกาศไว้ โดยกลุ่มบริษัทได้ทำการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับฝ่ายงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียในทุกๆด้าน ทั้งต่อพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า หรือสมาชิกของชุมชน และสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้



หมายเหตุ: HRRA (Human Rights Risks Assessment) คือ การประเมินความเสี่ยงด้านมนุษยชน

3 การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence)

3.1 การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

(Policy Commitment)

กลุ่มบริษัทมีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณธุรกิจ ในการด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น กลุ่มบริษัทจึงได้กำหนด “นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน” โดยมุ่งหวังให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนใช้กับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท รวมถึงส่งต่อไปให้กับคู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับการระบุว่ามีความสำคัญสูงต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนสำหรับกลุ่มบริษัท เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ดังนี้

1. กลุ่มบริษัทจะสร้างความตระหนักต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน
2. กลุ่มบริษัทเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงาน โดยปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนและไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ทั้งในเรื่องการจ้างงานและสภาพการทำงานของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน และให้สิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมเป็นธรรมตามกฎหมาย
3. กลุ่มบริษัทมีข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ดูแลให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สอดคล้องกับมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด มีแผนป้องกันอุบัติเหตุ เป็นต้น นอกจากนี้ มีการจัดอบรมภายในองค์กรด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
4. กลุ่มบริษัทเคารพสิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า และคู่ค้า โดยไม่เลือกปฏิบัติและมีข้อกำหนดด้านจริยธรรมทางธุรกิจ เช่น ดำเนินธุรกิจอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมซึ่งครอบคลุมถึงการที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย จัดให้มีกระบวนการและระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม ไม่ใช่แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ หรือ แรงงานผิดกฎหมาย เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว จะต้องไม่ใช่วิธีการใดๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างไม่เป็นธรรม โดยปฏิบัติตามหลักการการแข่งขันทางการค้าอย่างสุจริตและเป็นธรรม รวมถึงไม่เปิดเผยหรือนำข้อมูลความลับและ/หรือข้อมูลต่างๆ ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจที่ได้รับหรือได้ล่วงรู้จากการดำเนินงานใดๆ ในฐานะเป็นคู่ค้า โดยไม่ได้รับความยินยอม เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งการเก็บรักษาข้อมูลควรมีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมที่จะไม่ก่อให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูล รวมถึงจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
5. กลุ่มบริษัทเคารพสิทธิชุมชน เช่น ตระหนักถึงสิทธิของชุมชน รับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ การดำเนินธุรกิจคำนึงถึงคุณค่าของสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน เพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ป้องกันความเสี่ยงและบรรเทาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
6. กลุ่มบริษัทจัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและรับเรื่องร้องเรียนจากพนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย หรือ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ รวมถึงมีมาตรการปกป้องคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนที่สุจริต
7. กลุ่มบริษัทใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนการป้องกันและต่อต้านการคุกคามและการล่วงละเมิดทางเพศในทุกรูปแบบ

8. กลุ่มบริษัทสื่อสารและเปิดเผยนโยบาย ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทางและการให้สนับสนุนอื่นใด แก่พนักงาน คู่ค้า/คู่ธุรกิจในช่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน
9. กลุ่มบริษัทสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบตามช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
10. กลุ่มบริษัทดำเนินการกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม วางแผนและกำหนดแนวทางการป้องกันแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้สอดคล้องตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงองค์กร และมาตรฐานสากล เช่น ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNG) และหลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (UNG) เป็นต้น
11. สำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด เป็นการกระทำผิดต่อจรรยาบรรณธุรกิจ กลุ่มบริษัทจะต้องดำเนินการแก้ไขหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบของกลุ่มบริษัท กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังจะพิจารณาดำเนินตามกฎหมาย หากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย
12. กลุ่มบริษัทจะสื่อสารและเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างครบถ้วนและโปร่งใส
13. กลุ่มบริษัททบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ

3.2 การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมบริษัท

(Identification and assessment of actual or potential Human Rights Risk)

กลุ่มบริษัทได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risks Assessment - HRRA) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สายงานบริหารความเสี่ยง ฝ่ายสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการและประธานกรรมการบริหาร สายงานทรัพยากรบุคคล ฝ่ายกำกับและตรวจสอบ ฝ่ายบริหารทรัพยากรสำนักงาน สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายงานสื่อสารตลาดและองค์กร และสายงานอื่น ๆ ที่จะต้องติดต่อกับลูกค้า เป็นต้น เพื่อร่วมกันประเมินความเสี่ยงและแนวโน้มความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มบริษัท โดยพิจารณาจากผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยกระบวนการดังกล่าวครอบคลุมการประเมินความเสี่ยง ติดตามความเปลี่ยนแปลงของความเสี่ยง ตลอดจนหาแนวทางป้องกันด้วยวิธีที่เหมาะสม และกำหนดมาตรการเยียวยากรณีที่มีผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

3.2.1 ความเสี่ยงที่สำคัญด้านมนุษยชน

ประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญด้านมนุษยชน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านสิทธิพนักงาน (Rights of Employees)
2. ด้านสิทธิลูกค้า (Rights of Customers)
3. ด้านสิทธิคู่ค้า (Rights of Suppliers)
4. ด้านสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม (Rights of Communities and Environment)

ซึ่งในแต่ละด้านจะมีประเด็นความเสี่ยงที่แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นด้านมนุษยชน	ลำดับความเสี่ยง	ความเสี่ยง	รายละเอียด
ด้านสิทธิพนักงาน	1	สุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน	ความเสี่ยงที่เกิดจากการที่พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่เจ็บป่วย หรือได้รับอุบัติเหตุ รวมถึงการได้รับการล่วงละเมิดทางเพศ ในสถานที่ทำงาน
	2	การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	ความเสี่ยงที่เกิดจากข้อมูลส่วนตัวของพนักงานรั่วไหลไปบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องหรือภายนอกองค์กร
	3	การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและมีมนุษยธรรม	ความเสี่ยงที่เกิดจากการที่ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม และไม่ถูกกฎหมาย
ด้านสิทธิลูกค้า	4	สุขภาพและความปลอดภัยลูกค้า	ความเสี่ยงที่เกิดจากความไม่ปลอดภัยจากการที่ลูกค้าได้รับการบริการจากกลุ่มบริษัท ในสถานที่ทำงาน หรือ สถานที่ที่กลุ่มบริษัทจัดหาให้บริการ
	5	ข้อมูลความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	ความเสี่ยงที่เกิดจากข้อมูลส่วนตัวของลูกค้ารั่วไหลไปบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องหรือภายนอกองค์กร
	6	การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	ความเสี่ยงที่เกิดจากการที่ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างไม่เป็นธรรม หรือ มีการเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า
ด้านสิทธิคู่ค้า	7	สุขภาพและความปลอดภัยคู่ค้า	ความเสี่ยงที่เกิดจากความไม่ปลอดภัยของพนักงานของคู่ค้าในสถานที่ทำงานของคู่ค้า และความไม่ปลอดภัยจากการที่คู่ค้าได้ให้บริการแก่กลุ่มบริษัทในสถานที่ทำงาน
	8	ข้อมูลความเป็นส่วนตัวของคู่ค้า	ความเสี่ยงที่เกิดจากข้อมูลส่วนตัวของคู่ค้ารั่วไหลไปบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องหรือภายนอกองค์กร
	9	การไม่เลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า และ การจ้างงานอย่างเป็นธรรม	ความเสี่ยงที่เกิดจากการที่ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างไม่เป็นธรรม หรือ มีการเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า และการจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม หรือ ที่ผิดกฎหมายของคู่ค้า
ด้านสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม	10	สุขภาพและความปลอดภัย	ความเสี่ยงที่เกิดจากความไม่ปลอดภัยของคนในชุมชนรอบข้างจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท
	11	ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม จากการดำเนินการขององค์กร	ความเสี่ยงที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม

3.2.2 การประเมินระดับความเสี่ยง

เกณฑ์ในการประเมินระดับความเสี่ยงมาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ผลกระทบ (Impact) และ ความเป็นไปได้ (Likelihood) โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนผังประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Risk Measurement Matrix)

ผลกระทบ	สูงมาก					
	สูง					
	ปานกลาง					
	ต่ำ					
	ต่ำมาก					
		ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ระดับความเป็นไปได้						

ระดับความเสี่ยง

ระดับความเสี่ยง	แนวทางจัดการ
สูงมาก	มีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน
สูง	มีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขด้วยระยะเวลาที่จำกัด
ปานกลาง	ติดตามอย่างใกล้ชิดและมีแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยง
ต่ำ	ติดตามอย่างสม่ำเสมอ
ต่ำมาก	ติดตามอย่างต่อเนื่อง

การประเมินความเสี่ยง

ระดับความเสี่ยง	ระดับความเป็นไปได้		ผลกระทบ	
	ความน่าจะเป็น	การเกิดขึ้นในอดีต	ผลกระทบทั่วไป	ผลกระทบทางการเงิน
5 สูงมาก	มากกว่า 75%	เคยเกิดขึ้นมากกว่า 2 ครั้ง ภายใน 1 ปี	กระทบลูกค้า/พนักงาน/คู่ค้ามากกว่า 25% ของทั้งหมดของบริษัท	มากกว่า 10,000,000 บาท ต่อเหตุการณ์
4 สูง	มากกว่า 50% แต่ไม่เกิน 75%	เคยเกิดขึ้น 2 ครั้ง ภายใน 1 ปี	กระทบลูกค้า/พนักงาน/คู่ค้ามากกว่า 15%-25% ของทั้งหมด	มากกว่า 1,000,000 บาท แต่ไม่เกิน 10,000,000 บาท ต่อเหตุการณ์
3 ปานกลาง	มากกว่า 20% แต่ไม่เกิน 50%	เคยเกิดขึ้นเพียง 1 ครั้ง ภายใน 1 ปี	กระทบลูกค้า/พนักงาน/คู่ค้ามากกว่า 5%-15% ของทั้งหมด	มากกว่า 100,000 บาท แต่ไม่เกิน 1,000,000 บาท ต่อเหตุการณ์
2 ต่ำ	มากกว่า 10% แต่ไม่เกิน 20%	เคยเกิดขึ้นเพียง 1 ครั้ง ภายใน 3 ปี	กระทบลูกค้า/พนักงาน/คู่ค้าไม่เกิน 5% ของทั้งหมด	มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 100,000 บาท ต่อเหตุการณ์
1 ต่ำมาก	ไม่เกิน 10%	ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน	ไม่มีผลกระทบ	ไม่เกิน 10,000 บาท ต่อเหตุการณ์

3.2.3 ผลการประเมินความเสี่ยงโดยธรรมชาติ (Inherent Risk)

ผลกระทบ	สูงมาก					
	สูง	2	5			
	ปานกลาง	3 8 9 6 10 11				
	ต่ำ	7 4		1		
	ต่ำมาก					
		ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ระดับความเป็นไปได้						

3.3 การบูรณาการดำเนินการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมและจัดการ (Integrating findings into internal management mechanism)

3.3.1 แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้ง 4 ด้าน กลุ่มบริษัท ได้นำมาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข ดังนี้

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	ลำดับ	ความเสี่ยง	การบรรเทาความเสี่ยงหรือการวางกลไกป้องกันความเสี่ยง
สิทธิพนักงาน (ไม่มีความเสี่ยงด้านมนุษยชนในองค์กร โดยในปี 2567 บริษัทพบว่าไม่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน)	1	สุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน	ที่ผ่านมานักงานส่วนใหญ่ที่เจ็บป่วยในที่ทำงานเกิดจาก Office Syndrome อย่างไรก็ตาม ในเรื่องการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ไม่พบประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญ โดยบริษัทมีแนวทางบริหารจัดการดังนี้ 1) บริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยเหมาะสมให้แก่พนักงาน (เช่น แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย) และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้พนักงาน (เช่น น้ำดื่ม ไมโครเวฟ ตู้เย็น) 2) บริษัทมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุให้พนักงาน เช่น มีการแจกหมวกกันน็อกให้พนักงาน สวมหมวกและเรียกเก็บ 3) บริษัทมีการเปลี่ยนเก้าอี้ทำงานใหม่ให้พนักงาน เป็นเก้าอี้ที่รองรับสรีระศาสตร์ 4) บริษัทดูแลเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้แก่พนักงาน โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย (คปอ.) เพื่อกำหนดนโยบาย และแผนงานความปลอดภัย เสนอแนะมาตรการความปลอดภัย รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยต่างๆ ให้แก่พนักงาน 5) บริษัทมีการจัดการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) 6) บริษัทมีการจัดให้พนักงานร่วมฝึกซ้อมอพยพหนีไฟพร้อมอาคาร 7) บริษัทมีการมีการติดตั้งเครื่องฟอกอากาศและฆ่าเชื้อในที่ทำงาน 8) บริษัทมีการมีการพ่นยาฆ่าเชื้อในสถานที่ทำงานเดือนละ 1 ครั้ง 9) บริษัทมีการมีการจัดฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ให้พนักงานเป็นประจำทุกปี 10) บริษัทมีการมีการจัดกิจกรรมนวดผ่อนคลาย (คอบาไหล) ให้พนักงานสัปดาห์ละ 2 ครั้ง 11) บริษัทมีการมีการประชาสัมพันธ์เรื่องเกี่ยวกับสุขภาพต่างๆ ให้พนักงานทราบผ่านทาง email เดือนละ 2 ครั้ง เช่น การออกกำลังกาย เรื่องเกี่ยวกับอาหาร โรคต่างๆ ภัยศาสตร์ 12) บริษัทจัดให้มีชมรมกีฬาต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย เช่น ชมรมแบดมินตัน ชมรมบิงปอ ชมรมฟุตบอล ชมรมวิ่ง 13) บริษัทมีการจัดการกิจกรรมบรรยายด้านสุขภาพให้แก่พนักงาน ตัวอย่างเช่น โรคไมเกรน โรคเมเร็งส์ไส้ โรคอัลไซเมอร์ โรคปลายประสาทอักเสบ โรคกล้ามเนื้อหัวใจอักเสบ Burnout Syndrome 14) บริษัทมีการจัดการกิจกรรมบรรยายเรื่องธรรมชาติให้แก่พนักงาน : วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) 15) บริษัทมีการจัดการออกกำลังกายให้พนักงาน YOGA & ZUMBA DANCE
	2	การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	ที่ผ่านมามีไม่พบการร้องเรียนของการรั่วไหลของข้อมูลพนักงาน โดย บริษัทได้มีการบริหารจัดการดังนี้ 1) บริษัทมีการทดสอบเจาะระบบ (Penetration Testing) และมีการ update Patch ระบบของ HR อย่างสม่ำเสมอ เพื่ออุดช่องโหว่ ลดโอกาสการถูก hack ข้อมูล และป้องกันการถูกโจมตีทางไซเบอร์ 2) บริษัทไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ให้บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องทราบ 3) บริษัทมีการจัดการอบรมเพื่อทบทวนความรู้เกี่ยวกับ PDPA ให้พนักงานทุกปี
	3	การปฏิบัติตามแรงงานอย่างเป็นธรรมและมีมนุษยธรรม	ที่ผ่านมามีไม่พบการร้องเรียนของการไม่ปฏิบัติตามแรงงานอย่างเป็นธรรมและมีมนุษยธรรม โดยบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด เช่น ไม่ใช้แรงงานในรูปแบบที่ผิดกฎหมาย (เช่น การใช้แรงงานเด็ก) ไม่เลือกปฏิบัติ และมีการจัดสวัสดิการที่สูงกว่ากฎหมายแรงงานกำหนดให้แก่พนักงาน

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	ลำดับ	ความเสี่ยง	การบรรเทาความเสี่ยงหรือการวางกลไกป้องกันความเสี่ยง
สิทธิลูกค้า (ไม่มีความเสี่ยงด้านมนุษยชนในองค์กร โดยในปี2567 บริษัทพบว่าไม่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน)	4	สุขภาพและความปลอดภัย	ที่ผ่านมามีไม่พบการร้องเรียนของความปลอดภัยของลูกค้าในขณะที่มาหาเจ้าหน้าที่ที่สาขา หรือ จัดงานสัมมนาให้กับลูกค้านักลงทุน โดยบริษัทมีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้ 1) บริษัทให้ความสำคัญในการดูแลความปลอดภัยลูกค้าในขณะที่มาหาเจ้าหน้าที่ที่สาขา 2) บริษัทมีจัดเตรียมสถานที่ที่เหมาะสมให้กับลูกค้า เมื่อเวลาลูกค้าเข้ามาดำเนินการทำธุรกรรมต่าง ๆ กับบริษัท ได้แก่ - การตั้งโต๊ะและเก้าอี้ในจุดที่มีแสงสว่างเหมาะสมในการลงนามทำธุรกรรม - มีการตรวจสอบบริเวณที่นั่ง โซฟา หรือโถงทางเดินไม่ให้มีสายไฟ หรือสิ่งกีดขวาง ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายกับลูกค้า - พื้นที่ที่ลูกค้าเข้าถึงมีความสะอาดอยู่เสมอ มีการติดตั้งเครื่องกรองอากาศในบริเวณใกล้เคียง รวมถึงมีจุดบริการเจลแอลกอฮอล์ล้างมือ - มีเจ้าหน้าที่ ปรก.ดูแลรักษาความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า - มีการดูแลตรวจสอบเกี่ยวกับความสะอาดของภาชนะที่ใช้ในการบริการลูกค้า เช่น แก้วน้ำดื่ม เป็นต้น 3) บริษัทมีการคัดเลือกสถานที่ในการจัดกิจกรรม สัมมนา และงานเลี้ยงสังสรรค์ลูกค้า ให้มีความเหมาะสม และปลอดภัยกับลูกค้า
	5	ข้อมูลความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	ที่ผ่านมามีไม่พบการร้องเรียนของการรั่วไหลของข้อมูลลูกค้า โดย บริษัทได้มีการบริหารจัดการดังนี้ 1) บริษัทให้ความสำคัญในการเก็บรักษาข้อมูลลูกค้าไม่ให้รั่วไหล รวมถึง นโยบายความเป็นส่วนตัวสำหรับลูกค้า (PDPA) นอกจากนี้ ยังปฏิบัติตามเกณฑ์ของ ISO 27001 อย่างเคร่งครัด 2) บริษัทได้มีการสื่อสารนโยบายความเป็นส่วนตัวลงในชุดเปิดบัญชีเพื่ออธิบายให้ลูกค้าทราบถึงวิธีการที่บริษัทบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การเก็บ, การใช้ และเปิดเผยข้อมูล เป็นต้น เพื่อให้ลูกค้าได้เข้าใจ และมั่นใจว่าการเปิดบัญชีกับบริษัทมีความปลอดภัย รวมถึงให้ลูกค้าได้ลงนาม ยินยอม หรือไม่ยินยอม แก่บริษัทในการเก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผย และโอนข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าได้ หรือแม้กระทั่งหากลูกค้าต้องการเปลี่ยนแปลงสิทธิในการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวนี้ก็สามารถเข้าไปเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเองใน web site ของบริษัท หัวข้อ "แบบฟอร์มขอใช้สิทธิจัดการข้อมูลส่วนบุคคล"
	6	การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	ที่ผ่านมามีไม่พบการร้องเรียนของการเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า โดย 1) บริษัทได้มีการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายอย่างเป็นธรรม ภายใต้กฎเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์ และกสท. 2) บริษัทมีแนวทางการเข้าถึงบริการธุรกรรมทางการเงินของคนพิการ
สิทธิคู่ค้า (ไม่มีความเสี่ยงด้านมนุษยชนในองค์กร โดยในปี2567 บริษัทพบว่าไม่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน)	7	สุขภาพและความปลอดภัย	แม้ที่ผ่านมามีไม่พบการร้องเรียนของความปลอดภัยของการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า แต่บริษัทมีการกำหนดการพิจารณาจรรยาบรรณคู่ค้าและสื่อสารไปกับคู่ค้าว่าจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยจะต้องคำนึงถึง 1) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ 2) ความเสี่ยงที่อาจจะกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานของคู่ค้า 3) การดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะของพนักงาน รวมถึงมีแนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุ ที่อาจจะเกิดจากการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า นอกจากนี้ บริษัทไม่พบการร้องเรียนเกี่ยวกับความปลอดภัยของคู่ค้าที่เข้ามาให้บริการในทีมงานของบริษัท โดยบริษัทมีการตรวจสอบและควบคุมความปลอดภัยในทีมงาน มีการจัดตั้งช่องทางการร้องเรียนที่ปลอดภัยและไม่ระบุตัวตน เช่น ระบบออนไลน์หรือโทรศัพท์ที่เข้าถึงได้ง่าย เป็นต้น
	8	ข้อมูลความเป็นส่วนตัวของคู่ค้า	ที่ผ่านมามีไม่พบการร้องเรียนของการรั่วไหลของข้อมูลคู่ค้า โดยบริษัทมีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้ 1) บริษัทมีการจัดอบรมให้ความรู้พนักงานเรื่องข้อมูลของคู่ค้า การแบ่งปันความลับ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของลำดับขั้นความสำคัญ 2) บริษัทมี Non-disclosure Agreement สำหรับคู่ค้าภายนอกและจัดให้มีแผนรองรับในกรณีที่บุคคลภายนอกเกิดเหตุการณ์ผิดปกติด้าน IT (Incident Response Plan) ซึ่งมีผลกระทบกับการดำเนินการของผู้ประกอบธุรกิจ โดยครอบคลุมเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และเหตุการณ์การละเมิดต่อข้อมูลส่วนบุคคล 3) บริษัทมีนโยบายความปลอดภัยของข้อมูลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เช่น PDPA (Personal Data Protection Act) และ มีการทบทวนความรู้เกี่ยวเป็นประจำ
	9	การไม่เลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า และการจ้างงานอย่างเป็นธรรม	ที่ผ่านมามีไม่พบการร้องเรียนของการเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้าและการร้องเรียนการจ้างแรงงานที่ไม่เหมาะสมของคู่ค้า โดยบริษัทมีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้ 1) บริษัทมีนโยบายและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้าภายนอก เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าให้บริการภายนอกจะสามารถให้บริการได้ตรงตามความต้องการของบริษัท และทบทวนคุณสมบัติคู่ค้าภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าภายนอกยังคงมีคุณสมบัติที่เหมาะสม 2) บริษัทปฏิบัติกับคู่ค้าทุกคนโดยเทียบเท่ากัน เช่น การปฏิบัติตามเกณฑ์ กสท./ตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนด และ การปฏิบัติตามประกาศและเกณฑ์บริษัท และ นโยบายบริษัทอย่างเคร่งครัด 3) การพิจารณาจรรยาบรรณของคู่ค้าของบริษัทครอบคลุมเรื่องการจ้างงานอย่างเป็นธรรม และการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมายของคู่ค้า เพื่อให้คู่ค้ามีการตระหนักและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม (ไม่มีความเสี่ยงด้านมนุษยชนในองค์กร โดยในปี2567 บริษัทพบว่าไม่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน)	10	สุขภาพและความปลอดภัย	ที่ผ่านมามีไม่พบการร้องเรียนเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของคนในชุมชนที่อยู่รอบข้าง โดยบริษัทตระหนักและให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของชุมชนและสิ่งแวดล้อมรอบๆ ข้างบริษัท
	11	ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินการขององค์กร	ที่ผ่านมามีไม่พบการร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินการขององค์กร โดยบริษัทเคารพและยึดถือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่ออยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน

3.3.2 ผลการประเมินความเสี่ยงที่เหลืออยู่ (Residual Risk)

ผลกระทบ	สูงมาก					
	สูง	2				
	ปานกลาง	3 8 5 10 11				
	ต่ำ	7 4 9 6 1				
	ต่ำมาก					
		ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ระดับความเป็นไปได้						

3.4 การติดตามและการรายงานผลดำเนินการ

(Track and Communicate)

- **การติดตาม** แนวทางในการบริหารนโยบายด้านมนุษยชนระบุไว้อย่างชัดเจนว่าการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีกิจกรรม และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เปลี่ยนไป
- **การรายงานผลการดำเนินการ** กลุ่มบริษัทพิจารณาจัดทำรายงานอย่างสม่ำเสมอในการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเสนอต่อคณะกรรมการผู้บริหารและคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อรับทราบสถานการณ์และแผนการดำเนินงานในอนาคต ในรูปแบบของรายงานการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน

3.5 การเยียวยา (Appropriate Remediation)

กลุ่มบริษัทมีกลไกการรับข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบันสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ Email กล่องจดหมายในสถานที่ทำงาน และติดต่อกับเจ้าหน้าที่โดยตรง ภายใต้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ สายงานทรัพยากรบุคคล และ ฝ่ายกำกับและตรวจสอบ

เมื่อมีข้อร้องเรียนเกิดขึ้น ทางสายงานทรัพยากรบุคคลและฝ่ายกำกับและตรวจสอบ จะรวบรวมข้อมูลและส่งเรื่องไปยังคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อสอบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริง และจัดให้มีมาตรการเยียวยาผลกระทบที่ถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสม รวมถึงอนุมัติการลงโทษแล้วแต่กรณี กลุ่มบริษัทถือว่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ และจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และความเสียหายของผู้ร้องเรียนแจ้งข้อมูล หรือให้เบาะแส แหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยให้การคุ้มครองแก่ผู้ที่แจ้งข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส

กลุ่มบริษัทไม่ทนต่อการเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิดใด ๆ และจะปกป้องพนักงานทุกระดับไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกล่วงละเมิดในรูปแบบต่าง ๆ กลุ่มบริษัทมีการเปิดเผยแนวทางการรับและตอบสนองต่อข้อร้องเรียนผ่านระบบรับข้อร้องเรียน และดำเนินการสอบสวนหากมีเหตุการณ์การถูกเลือกปฏิบัติ หรือล่วงละเมิดเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรม

กรณีที่เกิดพฤติกรรมการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดหรือเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น มีบทลงโทษทางวินัยดังนี้

แนวทางการพิจารณาความผิดและการลงโทษ

ระดับความรุนแรง	ระดับการลงโทษ	วิธีการลงโทษ
Very Low	1	กำชับด้วยวาจา
Low	2	กำชับด้วยอีเมล
Medium	3	กำชับเป็นหนังสือ
High	4	กำชับเป็นหนังสือ และหรือ ปรับเป็นเงิน และหรือ แจ้งหน่วยงานทางการ
Very High	5	หนังสือภาคทัณฑ์ และหรือ ปรับเป็นเงิน และหรือ แจ้งหน่วยงานทางการ
	6	พักการปฏิบัติงาน
	7	ลดตำแหน่ง
	8	ให้ออกจากงาน

ทั้งนี้กลุ่มบริษัทไม่มีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชนในองค์กร และไม่มีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานในปี 2567