




ผลจากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในรูปแบบการประเมินตนเอง (HRDD Self-Assessment) และมีการทบทวนเป็นระยะตามความเหมาะสม โดยกำหนดขอบเขตในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมกิจกรรมทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า และชุมชน ซึ่งสามารถสรุปประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน มาตรการป้องกัน ควบคุมความเสี่ยง แนวทางการแก้ไข กลไกในการเยียวยา และผลการบริหารความเสี่ยงของบริษัท ได้ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในปี 2568	สาเหตุของประเด็นความเสี่ยง	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผลกระทบต่อบริษัท	มาตรการป้องกันและควบคุมความเสี่ยง	แนวทางการแก้ไข	กลไกในการเยียวยา	ผลการบริหารความเสี่ยง
การใช้แรงงาน							
การรับรองเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจา	กระบวนการจัดการภายในองค์กร	 พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> ความเสี่ยงด้านคดีแรงงานหรือบทลงโทษหากมีการละเมิด ต้นทุนแฝงจากข้อพิพาทแรงงาน การฟ้องร้อง หรือการหยุดชะงักทางธุรกิจ ความสัมพันธ์แรงงานที่ดี ความร่วมมือภายในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ที่มีแนวทางปฏิบัติโดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิที่จะรวมตัวกันเจรจาต่อรองร่วมกันอย่างสันติ เพื่อพิจารณาผลประโยชน์และสภาพการจ้างของตนตามขั้นตอนของ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ รวมถึงกฎหมายแรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อเป็นตัวแทนในการสื่อสารระหว่างพนักงานและบริษัท โดยการสรรหากรรมการสวัสดิการมาจากการเลือกตั้งของพนักงาน จัดให้มีการประชุมหารือ และเสนอแนะข้อคิดเห็นร่วมกันระหว่างคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ชมรมพนักงาน และตัวแทนบริษัท ทุก ๆ 3-4 เดือน ดำเนินการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นประจำทุก 2 ปี เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อกังวลของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป 	<ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานเพื่อค้นหาสาเหตุ และการจัดตั้งตัวแทนบริษัท เข้าร่วมเจรจาทันทีร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการ ในฐานะตัวแทนพนักงาน เพื่อไกล่เกลี่ยและหาข้อยุติร่วมกันบนพื้นฐานของกฎหมายและความเป็นธรรมต่อทั้ง 2 ฝ่าย กำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามกฎหมาย ชดเชยในรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน 	ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว



ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในปี 2568	สาเหตุของประเด็นความเสี่ยง	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผลกระทบต่อบริษัท	มาตรการป้องกันและควบคุมความเสี่ยง	แนวทางการแก้ไข	กลไกในการเยียวยา	ผลการบริหารความเสี่ยง
การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก และ การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (GRI 408-1)	กระบวนการจัดการภายในองค์กร	 พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> ผลกระทบต่อด้านกฎหมายการเงิน และชื่อเสียงองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจ้างงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดอายุขั้นต่ำของพนักงานบริษัทในระเบียบการสรรหาและจ้างงานไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ (มากกว่าที่กฎหมายกำหนด) 	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาเลิกจ้าง กรณีพบว่ามีการปลอมแปลงเอกสารเพื่อเข้าปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ติดตามผลกระทบเชิงลบจากการปฏิบัติงานให้กับบริษัท เช่น ผลกระทบต่อสุขภาพ 	ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว
	ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ	 คู่ค้า	<ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบตามกฎหมาย ภาพลักษณ์ขององค์กร และความเชื่อมั่นจากนักลงทุน ลูกค้า คู่ค้า และสถาบันการเงิน ความเสียหายที่เกิดจากแรงงานขาดทักษะ เช่น อุบัติเหตุ 	<ul style="list-style-type: none"> สื่อสาร ทำความเข้าใจกับคู่ค้าผ่านการลงนามจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ เพื่อรับทราบ ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด รวมทั้งให้ความยินยอมแก่บริษัทในการตรวจสอบการดำเนินงานของคู่ค้า ประเมินคู่ค้าด้านความยั่งยืนในสถานที่ปฏิบัติงาน (On-site Audit) โดยครอบคลุมประเด็นการใช้แรงงานเด็ก สำหรับคู่ค้าหรือผู้รับเหมารายสำคัญที่เข้าปฏิบัติงานภายในพื้นที่ความรับผิดชอบของบริษัท 	<ul style="list-style-type: none"> แจ้งยุติการปฏิบัติงานโดยทันที พิจารณาปรับปรุงแนวทางคัดกรองคู่ค้าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำ 		
การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ	กระบวนการจัดการภายในองค์กร	 พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> การถูกร้องเรียน ฟ้องร้อง ช่วยกำลังใจพนักงาน ความผูกพันในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ที่มีแนวทางปฏิบัติส่งเสริมการจ้างงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความเคารพ ศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์ ไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา เพศ เพศวิถี ภาษา อายุ สีมืด หรือสถานะอื่นใดทางสังคม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจตลอดกระบวนการทำงาน จัดกิจกรรมพนักงานโดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 	<ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานเพื่อค้นหาสาเหตุ กำหนดมาตรการแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ ทบทวนผลการพิจารณาจ้างงานอีกครั้ง เพื่อหาข้อสรุปที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> ชดเชยในรูปแบบที่มีใช้ตัวเงิน เช่น การขอโทษ เปิดโอกาสให้เข้าร่วมการพิจารณาจ้างงานอีกครั้ง 	ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว



ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในปี 2568	สาเหตุของประเด็นความเสี่ยง	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผลกระทบต่อบริษัท	มาตรการป้องกันและควบคุมความเสี่ยง	แนวทางการแก้ไข	กลไกในการเยียวยา	ผลการบริหารความเสี่ยง
	ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ	 ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> ความเสี่ยงต่อความรับผิดชอบตามกฎหมายหรือถูกตรวจสอบ ความเชื่อมั่นของนักลงทุน ลูกค้า และสถาบันการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาคัดเลือกคู่ค้าจากความเหมาะสมตามเกณฑ์คุณสมบัติในแต่ละงานบนพื้นฐานของความเท่าเทียม เริ่มตั้งแต่การเปิดเผยรายละเอียดเกณฑ์การพิจารณาจัดซื้อจัดจ้างต่อคู่ค้าที่ให้ความสนใจเข้าเสนอราคาทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน 			
สิทธิมนุษยชน							
การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล และข้อมูลส่วนบุคคล	กระบวนการจัดการภายในองค์กร	 พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> ความเสี่ยงต่อการถูกลงโทษทางปกครอง ทางแพ่ง หรือทางอาญา ความต่อเนื่องของธุรกิจ ภาพลักษณ์ขององค์กรและความเชื่อมั่นของนักลงทุน ลูกค้า และสถาบันการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศใช้นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และคำประกาศความเป็นส่วนตัว และนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศที่ครอบคลุมการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล ดำเนินการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลตามแนวทางที่กฎหมายกำหนด และแจ้งหรือขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล เฝ้าระวังและตรวจสอบการโจมตีทางไซเบอร์ ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกขั้นตอนกระบวนการทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ทบทวนนโยบายและประเมินความเสี่ยงเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์หาสาเหตุ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อกำหนดมาตรการแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ กรณีละเมิดสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคล บนระบบสารสนเทศ ให้เร่งดำเนินการแก้ไข ปิดช่องทางที่เกิดการรั่วไหล โดยเร็วที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามกฎหมาย ชดเชยในรูปแบบตัวเงินและมิใช่ตัวเงินตามความเหมาะสมของเหตุการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์ จำนวนข้อร้องเรียนเหตุการณ์เรื่องความปลอดภัยของระบบสารสนเทศ และข้อมูลลูกค้าเป็นศูนย์
	ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ	 ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> การตรวจสอบและถูกลงโทษตามกฎหมาย ค่าปรับ การสูญเสียรายได้ หรือโอกาสทางธุรกิจ ความเชื่อมั่นของลูกค้า นักลงทุน และพันธมิตรทางธุรกิจ 				



ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในปี 2568	สาเหตุของประเด็นความเสี่ยง	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผลกระทบต่อบริษัท	มาตรการป้องกันและควบคุมความเสี่ยง	แนวทางการแก้ไข	กลไกในการเยียวยา	ผลการบริหารความเสี่ยง
การคุ้มครองสิทธิในการได้รับประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา	ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ	 ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> ถูกเรียกค่าเสียหาย การระงับการจำหน่ายสินค้า หรือการยกเลิกสัญญาทางธุรกิจ การตรวจสอบและถูกลงโทษตามกฎหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศใช้นโยบายการไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา/ลิขสิทธิ์ โดยกำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานต้องรักษาและคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัท รวมถึงเคารพและไม่ละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของบุคคลอื่น จัดให้มีระบบการตรวจสอบการติดตั้งและใช้งานซอฟต์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้องในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการสอบสวนเหตุการณ์ และดำเนินการตามมาตรการข้อบังคับการทำงานของบริษัทที่กำหนดไว้ หรือดำเนินการตามกฎหมาย วางแผนปรับปรุงระเบียบปฏิบัติการใช้งานคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันการเกิดเหตุการณ์ซ้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> ชดเชยในรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงินตามความเหมาะสมของเหตุการณ์ 	จำนวนการละเมิดลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์เป็นศูนย์
การคุ้มครองสิทธิของผู้พิการ	กระบวนการจัดการภายในองค์กร	 พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> มีความเสี่ยงต่อค่าปรับหรือมาตรการทางปกครอง ภาพลักษณ์องค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลง 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และ 35 แห่งพ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ไม่เลือกปฏิบัติในการสรรหา แต่งตั้ง และพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมโดยผู้พิการ เพื่อสร้างความตระหนักในคุณค่าของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามกฎหมาย ชดเชยในรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงินตามความเหมาะสมของเหตุการณ์ 	ไม่พบเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว

ทั้งนี้ บริษัทกำหนดให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบติดตามทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญเป็นประจำทุกปี ผ่านกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อติดตาม ประเมิน และกำหนดมาตรการลดระดับความเสี่ยงลงให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ พร้อมรายงานผลการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนไปยังคณะทำงานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อพิจารณากำหนดทิศทางงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อไป พร้อมกันนี้บริษัทได้สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน