



## 1. นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

### พัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง ตามแนวทางปฏิบัติของกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางสำหรับผู้บริหารและพนักงานในการยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

#### 1.1 การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ต่อต้านการติดสินบนและการคอร์รัปชัน ได้มีการกำหนดไว้เป็นนโยบายของบริษัทฯ ซึ่งบรรจุไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ และกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานของบริษัทฯ ทุกคนต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ไม่ทำธุรกรรมโดยไม่ชอบธรรม ไม่เสนอให้ค่าตอบแทน จ่ายสินบน เรียกร้อง ไม่ตกลง/รับสินบนจากบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้มีการตอบแทนการปฏิบัติงานที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน หรือหวังผลประโยชน์เกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยที่ผ่านมามีการรายงานหรือการร้องเรียนเกี่ยวกับการติดสินบนและการคอร์รัปชัน

ในปี 2558 บริษัทฯ ได้สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายหุ้นส่วนด้านทุจริตเพื่อประเทศไทย (Partnership Against Corruption for Thailand - PACT Network) เพื่อแสดงความมุ่งมั่นที่จะต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ในปี 2559 บริษัทฯ ได้จัดให้หน่วยงานซึ่งไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับลูกค้าทำการสอบทานกลับไปยังลูกค้าทุกรายที่เปิดดวงเงินใหม่ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตและการจ่ายสินบนสรุปผลการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว ไม่พบการทุจริตการเรียกรับ หรือจ่ายสินบนกับลูกค้า

ในปี 2560 บริษัทฯ ได้ร่วมประกาศเจตนารมณ์เป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Collective Action Coalition) ในวันที่ 9 มิถุนายน 2560

ปี 2566 บริษัทฯ ได้มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยได้ปรับปรุงช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ส่งถึงประธานกรรมการบริษัท ประธานกรรมการตรวจสอบ และกรรมการตรวจสอบได้โดยตรง บริษัทฯ กำหนดแนวปฏิบัติเมื่อได้รับเรื่องร้องเรียนไว้ ดังนี้

กรณีผู้แจ้งเบาะแส/ผู้ร้องเรียนมีความประสงค์แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับการประพฤติดีที่ขัดต่อจรรยาบรรณของบริษัท การทุจริตคอร์รัปชัน สามารถร้องเรียน/แจ้งเบาะแสผ่าน 3 ช่องทาง คือ จุดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่ fraud@leaseit.co.th หรือ ไปรษณีย์ลงทะเบียน ถึงประธานกรรมการ หรือประธานกรรมการตรวจสอบ หรือกรรมการตรวจสอบ และผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนบนเว็บไซต์ของบริษัท

#### การดำเนินการเมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน

1. ประธานกรรมการ, ประธานกรรมการตรวจสอบ, คณะกรรมการตรวจสอบ ได้รับเรื่องร้องเรียน
2. คณะกรรมการตรวจสอบจะแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงทำการสืบสวนข้อเท็จจริง หากสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่ามีเหตุอันควรให้เชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการให้-รับสินบน ทุจริตคอร์รัปชัน และประพฤตินิชอบจริง บริษัทฯ จะให้สิทธิ์ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหาและให้สิทธิในการพิสูจน์ตนเอง เมื่อการสืบสวนเสร็จสิ้นผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดจริง คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงจะรายงานให้คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณา
3. การลงโทษจะดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานของบริษัท และหากการกระทำนั้นผิดกฎหมายจะต้องดำเนินการตามกฎหมายทั้งทางแพ่งและอาญาอย่างสูงสุด

บริษัทมีนโยบายที่จะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลทางลบต่อ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัทและบริษัทย่อยที่ปฏิเสธการให้และรับสินบนและการทุจริตคอร์รัปชัน แม้ว่ากรกระทำนั้นจะทำให้บริษัทสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ

## มาตรการคุ้มครองและรักษาความลับ

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้ร้องเรียน ผู้ที่แจ้งเบาะแส แสพยาน และผู้ให้ข้อมูลที่กระทำโดยเจตนาสุจริต บริษัทจะ ปกปิดชื่อ ที่อยู่ หรือข้อมูลใดๆ ที่สามารถระบุตัวตนของ ผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลได้ และเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็น ความลับจำกัดเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเท่านั้นที่จะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้

สำหรับผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจะได้รับการ เยียวยาและบรรเทาตามขั้นตอนที่เหมาะสมของบริษัท

## มาตรการแก้ไข

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ผู้บริหารสายงาน ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง คณะทำงาน บริหารความเสี่ยง จะร่วมกันพิจารณาหามาตรการแก้ไข จากเหตุการณ์ทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้น หรือเหตุการณ์อื่น ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่ม เติมนโยบายระบบการควบคุมภายใน กระบวนการทำงาน รวมถึงการฟ้องร้องดำเนินคดีทางแพ่งหรืออาญา และขยาย ผลการสอบสวนเพื่อตรวจสอบการทุจริตในส่วนอื่น ๆ ที่อาจ เกี่ยวข้อง โดยกำหนดมาตรการแก้ไขในแต่ละกรณีจัดทำ แผนมาตรการแก้ไข (Action Plan) พร้อมกรอบระยะเวลา ดำเนินงานเพื่อนำเสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) พิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม

ในปี 2566 ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติที่ขัดต่อ จรรยาบรรณของบริษัท การทุจริตคอร์รัปชัน

## 1.2 การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เพื่อ ส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมความเสมอภาค ไม่แบ่งแยกเพศและชนชั้น ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่อในทางอื่นใด โดย ไม่เน้นเฉพาะการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเพียง ลำพัง แต่เน้นความรับผิดชอบต่อและจริยธรรมควบคู่ไปด้วย นอกจากนี้ ยังเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน การมี สิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกทางด้านความคิดซึ่งอยู่ ภายใต้นโยบายของบริษัทฯ รวมไปถึงให้ความสำคัญและ เคารพต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน โดยได้กำหนดปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ และบทบาทของ บริษัทฯ ต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ เช่น ผู้ลงทุน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน คณะกรรมการ และผู้บริหาร เป็นต้น ตลอดจน ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ไว้ในหลักการ กำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ

## 1.3 การดำเนินงานด้านภาษี

บริษัทฯ ได้กำหนดให้พนักงานจะต้องยึดถือปฏิบัติตามอย่าง เคร่งครัด เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านภาษีอันจะก่อให้เกิด ความเสียหายต่อบริษัท ดังนี้

- โครงสร้างภาษี บริษัทฯ หลีกเลี่ยงการใช้โครงสร้างภาษีแบบ ข้อลดหรือเป็นแนวทางที่ไม่ถูกต้องหรือสร้างความซับซ้อน เพื่อประโยชน์ทางภาษีในเบื้องต้นและหลีกเลี่ยงภาษี
- ระบบภาษีเพื่อความยั่งยืนขององค์กร บริษัทฯ มีความ รับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ด้วยการเป็นบริษัทที่มีสถานะ ทางการเงินที่ดีเยี่ยม และมีระบบภาษีที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ ผู้ถือหุ้นอย่างยั่งยืน
- สิทธิประโยชน์ทางภาษี (Tax Incentives) บริษัทฯ มุ่งใช้ สิทธิประโยชน์ทางภาษีอย่างถูกต้องตามกฎหมายและ เติบโตประสิทธิภาพ ภายใต้การตัดสินใจในการประกอบ ธุรกิจอย่างยั่งยืนและเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการ สร้างประสิทธิภาพของระบบภาษีตามวัตถุประสงค์ที่ วางไว้ สิทธิประโยชน์ทางภาษีอาจครอบคลุมถึงมาตรการ ยกเว้นภาษีในบางช่วงเวลา ค่าเผื่อสินทรัพย์ในอัตราเร่ง (accelerated asset allowances) หรือสิทธิประโยชน์ อื่น ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้นโยบายภาษีของประเทศ หรือแต่ละท้องถิ่น และใช้กับธุรกิจที่มีคุณสมบัติตรงตาม หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สิทธิประโยชน์ดังกล่าวอาจส่ง ผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจในการประกอบธุรกิจ ของบริษัท แต่จะพิจารณาเฉพาะปัจจัยทางเศรษฐกิจ เท่านั้น

บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องการจ่ายเงินภาษีในอัตรา ร้อยละ 20 สำหรับปี 2566 บริษัทมีผลประกอบการขาดทุน จึงไม่ต้องจ่ายเงินภาษี



## 1.4 การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนล้วนเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ในเรื่องการจ้างงานที่เน้นความเท่าเทียมกัน ไม่จำกัดหรือกีดกันในเรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม, มีการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บริษัทฯ ส่งเสริมให้บุคลากรของบริษัทฯ มีความสามัคคี ไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย ปฏิบัติต่อกันอย่างสุภาพ และเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ บริษัทฯ ให้ความสำคัญคุ้มครองป้องกันบุคลากรจากภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัยทั้งจากภายในและภายนอก โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย จ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตภายใต้ระบบการพิจารณาอย่างเป็นธรรม ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และการจัดระเบียบองค์กรนั้น จะดำเนินการอย่างรับผิดชอบภายใต้กรอบนโยบาย รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเคร่งครัด จัดหานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานเพื่อตอบสนองบุคลากรของบริษัทฯ ที่ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ

ปี 2566 บริษัทฯ นำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการครบถ้วนตรงตามกำหนด

### แนวปฏิบัติที่ดีของบริษัท

1. บริษัทฯ ปฏิบัติต่อบุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนโดยเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ ผิว ศาสนา ความพิการ ฐานะชาติตระกูล สถานศึกษา หรือ สถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน
2. บริษัทฯ ให้โอกาสบุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยจัดผลตอบแทนที่เหมาะสม และสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานทั้งในรูปของเงินเดือน โบนัส Incentive และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เหมาะสมตามระเบียบของบริษัทฯ
3. บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างสุดความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต เทียบธรรม ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อ

## 1.5 ทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่วนหนึ่งของการสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้นกับพนักงานผู้ซึ่งเปรียบเสมือนครอบครัว คือการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน และยกระดับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยยึดมั่นการดำเนินการตามกฎหมายเป็นพื้นฐาน ต่อยอดด้วยการพัฒนาและประยุกต์ใช้มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องมุ่งหวังความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ลูกจ้างรวมถึงผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือพื้นที่ดำเนินการของบริษัทฯ เนื่องจากไม่มีสิ่งใดที่มีค่าจะมาทดแทนหรือชดเชยความปลอดภัยที่ไม่พึงประสงค์เหล่านี้ได้

ในปี 2566 ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทฯ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี และในปี 2566 บริษัทฯ ได้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและการอพยพหนีไฟร่วมกับทางอาคาร

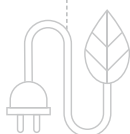
## 1.6 การประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรมและรับผิดชอบต่อลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งเน้นการบริการที่ดีเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า ลูกค้าต้องได้รับข้อมูล รายละเอียดผลิตภัณฑ์ ความเสี่ยง เงื่อนไข ผลตอบแทน อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความจริงใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า รวมทั้งพยายามที่จะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการบริการ

พันธมิตรและคู่แข่งทางการค้า เป็นบุคคลภายนอกที่บริษัทต้องแข่งขันตามวิถีทุนนิยมเสรีในการทำธุรกิจ การแข่งขันต้องดำเนินไปอย่างเป็นธรรม ไม่บิดเบือนข้อมูล หลอกลวง หรือใช้วิธีอื่นใดที่ไม่ถูกต้องตามครรลองของการแข่งขันที่ดี รักษาความลับภายใต้หลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่แสวงหาข้อมูลของพันธมิตรและคู่แข่งทางการค้าอย่างไม่สุจริตและไม่เป็นธรรม

### แนวปฏิบัติที่ดีของบริษัท

- บริษัทฯ จะดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ไม่ใส่ร้ายป้ายสี โจมตีคู่แข่งกันโดยปราศจากข้อมูลอย่างสมเหตุสมผล
- บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องระมัดระวังในการติดต่อกับคู่แข่งและบุคลากรของคู่แข่งทุกกรณี ไม่เปิดเผยหรือละเลยให้ความลับของบริษัทฯ ตกอยู่ในมือของคู่แข่ง



## 1.7 การละเมิด (Breaches)

บริษัทฯ ได้กำหนดจรรยาบรรณเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนปฏิบัติ การละเมิดจรรยาบรรณและนโยบายขององค์กรในทุกกรณีจะได้รับการบันทึกและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งจะตรวจสอบรายงานการละเมิดจรรยาบรรณ ซึ่งส่งผ่านช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน โดยบริษัทฯ จะทำการเปิดเผยข้อมูลจำนวนและกรณีการละเมิดจรรยาบรรณ จริยธรรม การต่อต้านการทุจริต การให้/รับสินบนสู่สาธารณะ นอกจากนี้ บริษัทจะเปิดเผยข้อมูลต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรณีที่เกิดการละเมิดที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ

ในปี 2566 ไม่มีเรื่องร้องเรียนจากการละเมิดจรรยาบรรณ จริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชัน

## 1.8 การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานของบริษัทฯ แล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานด้วยหลักธรรมาภิบาล ดำเนินถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และการดำเนินงานของบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทฯ ติดตามการปฏิบัติงานของคู่ค้าบางรายจากการติดตามข่าว หากพบว่ามีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดต่างๆ บริษัทฯ จะกลับมาทบทวนกับคู่ค้ารายนั้น

บริษัทฯ มีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายด้วยความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ ให้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน เพียงพออย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มีนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอาจส่งผลให้คู่ค้าหรือผู้รับเหมาถูกดำเนินการทางกฎหมาย

บริษัทฯ ได้กำหนดระยะเวลาในการชำระเงินให้แก่คู่ค้าของบริษัทไว้จำนวน 30 วัน โดยมีระยะเวลาเฉลี่ยของการชำระเงินให้แก่คู่ค้าที่เกิดขึ้นจริง ในปี 2566 เป็นจำนวน 30 วัน ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขไม่ล่าช้า

## 2. ผลการดำเนินงานด้านสังคม

### 2.1 ความปลอดภัยของข้อมูล



บริษัทฯ มีแผนการดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ (Cybersecurity) และจะมีการให้ความรู้กับพนักงานในองค์กรในด้านการระวังไม่ตกเป็นเหยื่อจากภัยคุกคามดังกล่าว ทางด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ดังนี้ มีการสำรองข้อมูลทุกวันหลัง 22.00 น. เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย, Firewall เพื่อป้องกันบุคคลภายนอกเข้ามา Access ระบบหรือข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต, มีการติดตั้ง Antivirus ให้กับ Computer ทุกเครื่องเพื่อป้องกัน Virus หรือโปรแกรมที่ไม่พึงประสงค์ และจัดให้มีการ Scan อัปเดตโมติทุกวันเวลา 12.00 น., มีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงระบบหรือข้อมูล และบริษัทฯ มีนโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและข้อมูล

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย จึงได้ประกาศนโยบายความเป็นส่วนตัวไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยนโยบายความเป็นส่วนตัวครอบคลุมรายละเอียด ดังนี้ ประเภทข้อมูลส่วนบุคคล แหล่งที่มาของข้อมูลส่วนบุคคล วัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูล การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล หลักกฎหมายที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูล สิทธิในการได้รับความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ระยะเวลาในการประมวลผลข้อมูล การใช้คุกกี การส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปต่างประเทศ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล การเชื่อมโยงไปยัง website บริการของบุคคลภายนอก การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์เดิม การแก้ไขเปลี่ยนแปลงนโยบาย ช่องทางการติดต่อบริษัท

### 2.2 การเป็นแหล่งเงินทุนที่ SMEs เข้าถึง



บริษัทฯ ประกอบธุรกิจมาเป็นระยะเวลากว่า 17 ปี สนับสนุนเงินทุนให้กับลูกค้าที่เป็น SMEs ไปแล้วกว่า 3,000 ราย เงินทุนที่สนับสนุนไม่น้อยกว่า 68,000 ล้านบาท โดยบริษัทฯ มีช่องทางออนไลน์ให้ SMEs ติดต่อเพื่อสอบถามและขอใช้สินเชื่อกับบริษัท

## 2.3 การพัฒนาคุณภาพพนักงาน



### การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ สนับสนุนเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยกำหนดเป็นแนวปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ เรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม บริษัทฯ ให้การสนับสนุนและเคารพปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน รวมถึงหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์สากล โดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ สีผิว ศาสนา ภาษา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่ออื่นใด ความบกพร่องหรือพิการ หรือสถานะอื่นใดที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทฯ ไม่ได้รับข้อร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน

### นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม

บริษัทฯ กำหนดโครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม โดยคำนึงถึงธุรกิจที่ใกล้เคียงกันประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยมีทั้งแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ทั้งนี้ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนกำหนดตามภาระหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนจนผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคล โดยกำหนดตัวชี้วัดผลงานเป็นรายบุคคล (KPIs : Key Performance Index) ซึ่งจะสอดคล้องกับเป้าหมายประจำปี และการพิจารณาจ่ายโบนัสที่สอดคล้องกับผลงานรายบุคคล และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ

ผลตอบแทนอื่น บริษัทฯ ยังมีสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี เงินกู้ฉุกเฉิน การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ โครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงานบริษัทจดทะเบียน (EJIP) เป็นต้น

### การสื่อสารนโยบายบริษัทสู่พนักงาน

บริษัทฯ ได้มีการกำหนดการแถลงนโยบายของบริษัทฯ เป้าหมาย และทิศทางของบริษัทปีละ 1 ครั้ง วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมาย บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะในการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานทุกคนจะต้องตระหนักและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ได้แก่ นโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ การดูแลการใช้ข้อมูลภายใน/การกำหนดเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ การปฏิบัติเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน เป็นต้น

ในปี 2566 บริษัทฯ จัดให้มีกิจกรรม Town hall เป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อชี้แจงถ่ายทอดนโยบายและมุมมองการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน รวมทั้งให้แต่ละทีมงานผลัดเปลี่ยนกันขึ้นมานำเสนองานโครงการที่กำลังดำเนินการหรือแผนการดำเนินงานในอนาคต

### การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ สมองเป้าหมายและพันธกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณค่าทั้งในแง่ความรู้และทักษะ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บริษัทฯ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร 2 รูปแบบ ได้แก่ การสอนงานและแบ่งปันความรู้ (Coaching & Knowledge Sharing) และการมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรและรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้มีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กร ผ่านหลักสูตรการอบรมทั้งภายในและภายนอกรวม 25 หลักสูตร คิดเป็นจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมด 5.25 ชั่วโมง/คน/ปี

บริษัทฯ มีเป้าหมายให้พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วจะต้องได้รับการอบรมที่บริษัทฯ จัดขึ้นอย่างน้อย 1 หลักสูตร ผลการดำเนินการ บริษัทฯ มีพนักงานที่ผ่านการทดลองแล้วจำนวน 64 คน เข้ารับการอบรม 34 คน คิดเป็นสัดส่วน 53% ของเป้าหมาย





รายงานสรุปการอบรม จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย/คน ประจำปี 2566

จำนวนหลักสูตรอบรมภายนอก 17 หลักสูตร			จำนวนหลักสูตรอบรมภายใน 8 หลักสูตร		
จำนวนชั่วโมงอบรม เฉลี่ย/คน/ปี	ระดับกรรมการ :	9.50 ชั่วโมง	จำนวนชั่วโมงอบรม เฉลี่ย/คน/ปี	ระดับกรรมการ :	1.56 ชั่วโมง
	ระดับบริหาร :	6.25 ชั่วโมง		ระดับบริหาร :	3.83 ชั่วโมง
	ระดับหัวหน้างาน :	0.90 ชั่วโมง		ระดับหัวหน้างาน :	2.00 ชั่วโมง
	ระดับพนักงาน :	- ชั่วโมง		ระดับพนักงาน :	4.29 ชั่วโมง

หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร ปี 2566 ได้แก่

ระดับ	หลักสูตรภายใน	หลักสูตรภายนอก
กรรมการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>The Business Landscape in A Changing World</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การตกแต่งงบการเงินเพื่อกระทำการทุจริตในตลาดทุนและความยั่งยืนภายใต้เศรษฐกิจที่ถดถอยและมาตรการจัดการภาวะโลกร้อน</li> <li>Director Certification Program (DCP)</li> <li>เทคนิคการประเมินมูลค่าบริษัทให้เหมาะสมกับธุรกิจในปัจจุบัน</li> <li>Sustainability Forum 2023</li> </ul>
บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>The Business Landscape in A Changing World</li> <li>Strategic Management for Business Growth</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG Risks Management Workshop</li> <li>IR Sharing 2/2023 หัวข้อ "Simplifying the IR message"</li> <li>TLCA CFO CPD ครั้งที่ 2/2023 หัวข้อ Risk Management of CFO</li> <li>TLCA CFO CPD ครั้งที่ 3/2023 หัวข้อ ฟินเทค (Fintech) เทคโนโลยีการเงิน</li> <li>TLCA CFO CPD ครั้งที่ 5/2023 หัวข้อ RPA (Robotic Process Automation) in Finance and Accounting</li> <li>Governance System for Fraud Detection</li> <li>การจัดทำรายงานการมีส่วนได้เสียและนโยบายการใช้ข้อมูลภายใน</li> <li>AGM Notice/Board Resolution</li> <li>อบรมการใช้งาน FSCOMP</li> <li>การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร</li> <li>ติวเข้มให้เต็ม 100</li> <li>ผลกระทบ Climate Change ต่อธุรกิจ</li> </ul>
หัวหน้างาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>Data Analytics for Efficiency Improvement</li> <li>Systematic Thinking in Project/Work Management</li> <li>Marketing Management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบรมการใช้งาน FSCOMP</li> </ul>
พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication Skill for Efficiency</li> <li>Marketing Management</li> <li>Excel Dashboard for Presentation</li> <li>Result-Driven Organization (OKRs)</li> <li>Systematic Thinking in Project/Work Management</li> <li>Data Analytic for Efficiency Improvement</li> </ul>	

## การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Employee Engagement)

บริษัทฯ ให้สิทธิเสรีภาพของพนักงานในการให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยเป็นการให้ข้อมูลผ่านทางหัวหน้างาน รวมถึงบริษัทฯ มีช่องทางให้พนักงานแจ้งข้อเสนอ ร้องเรียน ผ่านกล่องรับความคิดเห็น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเว็บไซต์ของบริษัทฯ อีกทั้งในปี 2566 บริษัทฯ ได้มีการสำรวจความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร บริษัทฯ กำหนดให้ผลสำรวจความพึงพอใจพนักงานเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ จะมีการนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากพนักงานมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารบุคคลากรต่อไป

### ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้สำรวจความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Survey) ภายหลังจากได้ผลสำรวจแล้ว บริษัทฯ ยังได้นำผลสำรวจมาดำเนินการสอบถามเพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทฯ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานด้านบุคคล เพื่อนำไปสู่สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานต่อไป

ปีที่สำรวจ	ความผูกพันต่อองค์กร	เป้าหมาย
2565	74%	80% ขึ้นไป
2566	72%	

### การสร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัยให้แก่พนักงาน



บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายความปลอดภัย และเผยแพร่บน website ของบริษัทฯ [www.leaseit.co.th](http://www.leaseit.co.th)

ในปี 2566 และ 2565 ไม่มีสถิติการเกิดอุบัติเหตุรุนแรงจากการทำงาน และการเกิดโรคร้ายแรงจากการทำงาน

ปี	การเจ็บป่วยร้ายแรงและอุบัติเหตุในการทำงาน	เป้าหมาย
2565	0%	0%
2566	0%	

ในปี 2566 บริษัทฯ มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มความปลอดภัยและสร้างเสริมสุขภาพในการทำงานที่ดี ดังนี้

1. การตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างปลอดภัย
2. การซ่อมอพยพหนีไฟกรณีเกิดเพลิงไหม้อาคาร
3. การตรวจสุขภาพประจำปี
4. การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่
5. จัดให้มีแอลกอฮอล์เจลบริการ



## 2.4 การจัดการความรู้และการแบ่งปัน (Knowledge Sharing)



- บริษัทฯ ใช้ช่องทางการสื่อสารผ่าน Facebook ของบริษัทในการให้ความรู้กับ SMEs ในหัวข้อต่างๆ เช่น “ทำธุรกิจแบบขาดทุน Less is More”, “ให้ธุรกิจเป็นจุดสนใจต้องใส่ใจ Customer Centric”, “เขียนแผนธุรกิจอย่างไรให้ชนะใจสถาบันการเงิน”, “วางกลยุทธ์พิชิตธุรกิจครึ่งปีหลัง”, “ทำธุรกิจกับคู่ค้าอย่างไรให้ Win Win” และ “วางแผนธุรกิจด้วย Time Value of Money”



- บริษัทฯ ให้อินฟลูเอนเซอร์ (Influencer Marketing) หรือคนที่มีชื่อเสียงที่ให้ความรู้ด้านการเงิน การลงทุน และมีผู้ติดตามจำนวนมาก เป็นผู้ให้ความรู้แก่กลุ่ม SMEs ซึ่งเป็นกลุ่มลูกค้าของลิซ อิท ในปี 2566 บริษัทฯ ได้มีการจัดสัมมนาออนไลน์ในหัวข้อ “วางแผนการเงิน บัญชี สำหรับ SMEs วางแผนดีธุรกิจไปได้ไกล” โดย TaxBugnomis กูรูเรื่องภาษีและการเงิน เป็นผู้ให้ความรู้ในเรื่องการวางแผนการเงินและบัญชีแก่ผู้ประกอบการ SMEs” ซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี
- กิจกรรม Town Hall เป็นกิจกรรมที่นอกจาก CEO จะเป็นผู้สื่อสารข้อมูลจากระดับบริหารไปสู่พนักงานแล้ว ยังเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายงานได้มาแบ่งปันข้อมูล ความคืบหน้าโครงการที่รับผิดชอบให้บุคลากรทั้งองค์กรได้รับทราบ

## 2.5 การดำเนินงานด้านชุมชนและสังคม

- บริษัทฯ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการบริจาคขวดพลาสติกที่ใช้แล้วเพื่อนำไปทอผ้าบังสุกุลจีวร ตามโครงการของวัดจากแดง จ.สมุทรปราการ เป็นกิจกรรมที่จัดต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 แล้วในปี 2566 บริจาคขวดพลาสติกทั้งสิ้น 39.1 กิโลกรัม





ข้อมูลบุคลากร

บุคลากร	ปี 2566 (คน)	สัดส่วน %	จำนวนพนักงานแยกตามอายุ (คน)			
			20-30 ปี	30-40 ปี	40-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
พนักงานทั้งหมด (รวมผู้บริหาร)	65	100.00	18	27	14	6
ชาย	24	36.92	6	13	4	1
หญิง	41	63.07	12	14	10	5
ระดับบริหาร	8	100.00	-	1	2	5
ชาย	1	12.50	-	-	-	1
หญิง	7	87.50	-	1	2	4
ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส	15	100.00	2	9	3	1
ชาย	7	46.67	1	5	1	-
หญิง	8	53.33	1	4	2	1
ระดับพนักงาน - Senior Supervisor	42	100.00	16	17	9	-
ชาย	16	38.10	5	8	3	-
หญิง	26	61.90	11	9	6	-
พนักงานสัญญาจ้าง	0	0.00	0	0	0	0
ชาย	0	0.00	0	0	0	0
หญิง	0	0.00	0	0	0	0

พนักงานเข้า-ออก	ปี 2566 (คน)			ปี 2565 (คน)
	รวม	ชาย	หญิง	
เข้าใหม่	14	7	7	22
ลาออก	16	7	9	37
จำนวนพนักงาน ณ สิ้นปี	65	24	41	67

	ปี 2566	ปี 2565	การลาอุปสมบท	ปี 2566
อัตราการลาออก	23%	55%	จำนวนพนักงานที่ลาอุปสมบท	-

การลาคลอดบุตร	ปี 2566
จำนวนพนักงานที่ลาคลอดบุตร	1
จำนวนพนักงานที่กลับมาทำงานหลังจากลาคลอดบุตร	1