

3.4 การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

3.4.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี

แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

พัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง ตามแนวทางปฏิบัติของกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางสำหรับผู้บริหารและพนักงานในการยึดถือปฏิบัติดังนี้

1. การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ต่อต้านการติดสินบนและการคอร์รัปชัน ได้มีการกำหนดไว้เป็นนโยบายของบริษัทฯ ซึ่งบรรจุไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ และกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานของบริษัทฯ ทุกคนต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ไม่ทำธุรกรรมโดยไม่ชอบธรรม ไม่เสนอ/ให้คำตอบแทน จ่ายสินบน เรียกร่อง ไม่ตกลง/รับสินบนจากบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการโดยตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้มีการตอบแทนการปฏิบัติงานที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน หรือหวังผลประโยชน์เกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยปีที่ผ่านมาไม่มีการรายงานหรือการร้องเรียนเกี่ยวกับการติดสินบนและการคอร์รัปชัน

ปี 2567 บริษัทฯ ดำเนินการ ดังนี้

1. บริษัทฯ ประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC)
2. คณะกรรมการบริษัทได้มีการทบทวนนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน, นโยบายความเป็นกลางทางการเมือง, นโยบายการให้หรือรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การบริการต้อนรับ, นโยบายการบริจาคเพื่อการกุศลและการให้เงินสนับสนุน, นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด นโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และจรรยาบรรณธุรกิจ
3. มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น, ปรับปรุงกระบวนการทำงาน, มีแผนการตรวจสอบภายใน, การรายงานผลให้คณะกรรมการบริษัท ทราบ

การแจ้งเบาะแส

ช่องทางการแจ้งเบาะแสร้องเรียน

เมื่อกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน หรือประชาชนทั่วไป บุคคลภายนอก พบเห็นกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจกับบริษัทกระทำความผิดหรือมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางการให้สินบน ทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบสามารถให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสร้องเรียนผ่านช่องทางดังต่อไปนี้

- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ส่งถึง ประธานกรรมการตรวจสอบ หรือ ฝ่ายตรวจสอบภายใน ที่ email: fraud@leaseit.co.th
- จดหมายส่งทางไปรษณีย์ ส่งถึง ประธานกรรมการบริษัท หรือ ประธานกรรมการตรวจสอบ หรือกรรมการตรวจสอบ

บริษัท ลีซ อีท จำกัด (มหาชน) 1023 อาคารเอ็มเอส สยาม ทาวเวอร์ ชั้น 29 ถนนพระราม 3 แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

- เว็บไซต์ของบริษัท <https://www.leaseit.co.th> หัวข้อ “แจ้งเบาะแสร้องเรียน/แนะนำติชม”

การดำเนินการเมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน

1. เมื่อได้รับเรื่องแจ้งเบาะแสร้องเรียน ฝ่ายตรวจสอบภายในมีหน้าที่ลงเขียนคู่มือการรับเรื่องร้องเรียนซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยช่องทางการรับเรื่องแจ้งเบาะแสร้องเรียน วันที่และเวลาได้รับเรื่อง ทั้งนี้ หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายในแจ้งให้ผู้แจ้งเบาะแสร้องเรียนทราบถึงสถานะการรับเรื่องร้องเรียนภายใน 24 ชั่วโมง นับจากผู้รับเรื่องร้องเรียนได้รับเรื่องแจ้งเบาะแสร้องเรียน
2. ฝ่ายตรวจสอบภายในนำเสนอรายละเอียดการแจ้งเบาะแสร้องเรียนและเอกสารประกอบ (ถ้ามี) ต่อคณะกรรมการตรวจสอบ โดยคณะกรรมการตรวจสอบจะสั่งการให้ฝ่ายตรวจสอบภายในตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นและรายงานให้คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณา หากคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความผิดปกติจะแต่งตั้ง “คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง” เพื่อดำเนินการต่อไป หากไม่มีมูลคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาสั่งปิดเรื่อง
3. การสอบสวนการกระทำความผิดและการทุจริตต้องดำเนินการด้วยความเที่ยงธรรมและปราศจากอคติใด ๆ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์เรื่องที่ร้องเรียนว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดหรือไม่ และต้องดูแลรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของผู้ถูกกล่าวหา
4. คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงมีหน้าที่รับผิดชอบในการสืบสวนข้อเท็จจริง ประเมินและตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับเบื้องต้นร่วมกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงสามารถดำเนินการตรวจสอบเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องตลอดจนข้อมูลอื่นใดของบริษัทและสอบถามข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลได้
5. หากกรรมการบริษัทเป็นผู้ถูกกล่าวหา คณะกรรมการบริษัทจะตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงซึ่งจะประกอบไปด้วยกรรมการอิสระทั้งหมด

เพื่อดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

6. หากกรรมการอิสระเป็นผู้กล่าวหา คณะกรรมการบริษัทจะตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระ โดยห้ามกรรมการอิสระท่านนั้นเข้าเป็นคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง

7. หากสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ข้อมูลหรือหลักฐานที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำการให้-รับสินบน ทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบจริง บริษัทฯ จะให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหา และให้สิทธิในการพิสูจน์ตนเอง โดยการหาข้อมูลหรือหลักฐานเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้-รับสินบน การทุจริตคอร์รัปชัน และประพฤติมิชอบตามที่ได้อ้างกล่าวหา

8. เมื่อสืบสวนข้อเท็จจริงเสร็จสิ้นและพบว่าข้อมูลการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดที่บริษัทฯ ได้รับ มีข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการให้-รับสินบน ทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบจริง ถือว่าเป็นการกระทำผิดต่อนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องรายงานเรื่องนี้ให้คณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณา

บริษัทมีนโยบายที่จะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลทางลบต่อ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่ปฏิเสธการให้และรับสินบนและการทุจริตคอร์รัปชัน แม้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้บริษัทฯ สูญเสียโอกาสทางธุรกิจ

มาตรการคุ้มครองและรักษาความลับ

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้เรียน ผู้ที่แจ้งเบาะแส พยาน และผู้ให้ข้อมูลที่กระทำโดยเจตนาสุจริต บริษัทฯ จะปกป้องชื่อ ที่อยู่ หรือข้อมูลใด ๆ ที่สามารถระบุตัวตนของผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลได้ และเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับจำกัดเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเท่านั้นที่จะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ สำหรับผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจะได้รับการเยียวยาและบรรเทาความเสียหายที่สมควรของบริษัทฯ

มาตรการแก้ไข

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ผู้บริหารสายงาน ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง คณะทำงานบริหารความเสี่ยง จะร่วมกันพิจารณาหามาตรการแก้ไขจากเหตุการณ์ทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้น หรือเหตุการณ์อื่นที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มเติมนโยบายระบบการควบคุมภายใน กระบวนการทำงาน รวมถึงการป้องกันต่อต้านการทุจริตหรืออาชญา และขยายผลการสอบสวนเพื่อตรวจสอบการทุจริตในส่วนอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง โดยกำหนดมาตรการแก้ไขในแต่ละกรณีจัดทำแผนมาตรการแก้ไข (Action Plan) พร้อมกรอบระยะเวลาดำเนินงานเพื่อนำเสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) พิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม

ในปี 2567 ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติที่ขัดต่อจรรยาบรรณของบริษัท การทุจริตคอร์รัปชัน

2. การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิและเสรีภาพด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมความเสมอภาค ไม่แบ่งแยกเพศและชนชั้น ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่อในทางอื่นใด โดยไม่เน้นเฉพาะการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเพียงลำพัง แต่เน้นความรับผิดชอบและจริยธรรมควบคู่ไปด้วย นอกจากนี้ ยังเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน การมีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงออกทางด้านความคิดเห็นซึ่งอยู่ภายใต้กรอบนโยบายของบริษัทฯ รวมไปถึงให้ความสำคัญและเคารพต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน โดยได้กำหนดปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ และบทบาทของบริษัทฯ ต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้ลงทุน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน คณะกรรมการ และผู้บริหาร เป็นต้น ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ไว้ในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ

3. การดำเนินงานด้านภาษี

บริษัทฯ ได้กำหนดให้พนักงานจะต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านภาษีอันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ ดังนี้

- โครงสร้างภาษี บริษัทฯ หลีกเลี่ยงการใช้โครงสร้างภาษีแบบฉ้อฉลหรือเป็นแนวทางที่ไม่ถูกต้องหรือสร้างความซับซ้อนเพื่อประโยชน์ทางภาษีในเบื้องต้น และหลีกเลี่ยงภาษี
- ระบบภาษีเพื่อความยั่งยืนขององค์กร บริษัทฯ มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ด้วยการเป็นบริษัทที่มีสถานะทางการเงินที่ดีเยี่ยม และมีระบบภาษีที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ผู้ถือหุ้นอย่างยั่งยืน
- สิทธิประโยชน์ทางภาษี (Tax Incentives) บริษัทฯ มุ่งใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเต็มประสิทธิภาพ ภายใต้การตัดสินใจในการประกอบธุรกิจอย่างยั่งยืนและเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการสร้างประสิทธิภาพของระบบภาษีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สิทธิประโยชน์ทางภาษีอาจครอบคลุมถึงมาตรการยกเว้นภาษีในบางช่วงเวลา ค่าเผื่อสินทรัพย์ในอัตราเร่ง (accelerated asset allowances) หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายภาษีของประเทศหรือแต่ละท้องถิ่น และใช้กับธุรกิจที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สิทธิประโยชน์ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจในการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ แต่จะพิจารณาเฉพาะปัจจัยทางเศรษฐกิจเท่านั้น

บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องการจ่ายเงินภาษีในอัตราร้อยละ 20 สำหรับปี 2567 บริษัทฯ มีผลประโยชน์จากการขาดทุนจึงไม่ต้องจ่ายเงินภาษี

4. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนล้วนเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ในเรื่องการทำงานที่เน้นความเท่าเทียมกัน ไม่จำกัดหรือกีดกันในเรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม มีการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บริษัทฯ ส่งเสริมให้บุคลากรของบริษัทฯ มีความสามัคคี ไว้วางใจกัน ไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย ปฏิบัติต่อกันอย่างสุภาพ และเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ บริษัทฯ ให้ความสำคัญคุ้มครองป้องกันบุคลากรจากภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัยทั้งจากภายในและภายนอก โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย จ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตภายใต้ระบบการพิจารณาอย่างเป็นธรรม ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และการจัดระเบียบองค์กรนั้น จะดำเนินการอย่างรับผิดชอบภายใต้กรอบนโยบาย รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเคร่งครัด จัดหาวัคซีนและเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานเพื่อตอบสนองบุคลากรของบริษัทที่ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ

ปี 2567 บริษัทฯ นำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการครบถ้วนตรงตามกำหนด

แนวปฏิบัติที่ดีของบริษัท

- บริษัทฯ ปฏิบัติต่อบุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนโดยเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความพิการ ฐานะชาติตระกูล สถานศึกษา หรือ สถานะอื่นใดที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน
- บริษัทฯ ให้โอกาสบุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยจัดผลตอบแทนที่เหมาะสม และสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานทั้งในรูปของเงินเดือน โบนัส Incentive และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เหมาะสมตามระเบียบของบริษัทฯ
- บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างสุดความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อ

5. ทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่วนหนึ่งของการสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้นกับพนักงานผู้ซึ่งเปรียบเสมือนครอบครัว คือการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน และยกระดับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยยึดมั่นการดำเนินการตามกฎหมายเป็นพื้นฐาน ต่อยอดด้วยการพัฒนาและประยุกต์ใช้มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องมุ่งหวังความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ลูกจ้างรวมถึงผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือพื้นที่ดำเนินการของบริษัทฯ เนื่องจากไม่มีสิ่งใดที่มีค่าจะมาทดแทนหรือชดเชยความสูญเสียที่ไม่พึงประสงค์เหล่านี้ได้

ในปี 2567 ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และ ในปี 2567 บริษัทได้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและการอพยพหนีไฟร่วมกับทางอาคาร

6. การประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรมและรับผิดชอบต่อลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งเน้นการบริการที่ดีเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า ลูกค้าต้องได้รับข้อมูล รายละเอียดผลิตภัณฑ์ ความเสี่ยง เงื่อนไขผลตอบแทน อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความจริงใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า รวมทั้งพยายามที่จะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการบริการ พันธมิตรและคู่แข่งทางการค้า เป็นบุคคลภายนอกที่บริษัทต้องแข่งขันตามวิสัยทัศน์นิยมเสรีในการทำธุรกิจ การแข่งขันต้องดำเนินไปอย่างเป็นธรรม ไม่บิดเบือนข้อมูล หลอกลวง หรือใช้วิธีอื่นใดที่ไม่ถูกต้องตามครรลองของการแข่งขันที่ดี รักษาความลับภายใต้หลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่แสวงหาข้อมูลของพันธมิตรและคู่แข่งทางการค้าอย่างไม่สุจริตและไม่เป็นธรรม

แนวปฏิบัติที่ดีของบริษัท

- บริษัทฯ จะดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ไม่ใส่ร้ายป้ายสี โจมตีคู่แข่งกันโดยปราศจากข้อมูลอย่างสมเหตุสมผล
- บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องระมัดระวังในการติดต่อกับคู่แข่งและบุคลากรของคู่แข่งทุกรณี ไม่เปิดเผยหรือละเลยให้ความลับของบริษัทฯ ตกอยู่ในมือของคู่แข่ง

7. การละเมิด (Breaches)

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

ในปี 2567 ไม่มีเรื่องร้องเรียนจากการละเมิดจรรยาบรรณ จริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชัน

8. การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานของบริษัทฯ แล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานด้วย หลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทฯ ติดตามการปฏิบัติงานของคู่ค้าบางรายจากการติดตามข่าว หากพบว่ามีเรื่องเกี่ยวกับการละเมิดต่าง ๆ บริษัทฯ จะกลับมาทบทวนกับคู่ค้ารายนั้น

บริษัทฯ มีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายด้วยความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ ให้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน เพียงพออย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มีนโยบายต่อต้านการ

ทุจริตคอร์รัปชันและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอาจส่งผลให้ลูกค้าหรือผู้รับเหมาถูกดำเนินการทางกฎหมาย

บริษัทฯ ได้กำหนดระยะเวลาในการชำระเงินให้แก่ลูกค้าของบริษัทไว้จำนวน 30 วัน โดยมีระยะเวลาเฉลี่ยของการชำระเงินให้แก่ลูกค้าที่เกิดขึ้นจริง ในปี 2567 เป็นจำนวน 30 วัน ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขไม่ล่าช้า

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : <https://www.leaseit.co.th/investor-relations/corporate-governance/corporate-regulation-policy/policies>

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : The UN Guiding Principles on Business and Human Rights

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติและ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ : ไม่มี
และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : ไม่มี

บริษัทฯ มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งบริษัทฯ เคารพและปฏิบัติตามหลักกฎหมาย รวมถึงการป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน ของพนักงาน คู่ค้า และชุมชน มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. แรงงานเด็ก โดยบริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน
2. แรงงานบังคับ บริษัทฯ จะไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และไม่เรียกเก็บเงินหรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ของพนักงานเว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
3. การไม่เลือกปฏิบัติ โดยบริษัทฯ จะเคารพในความแตกต่างและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เอื้อประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติของพนักงานอย่างเป็นธรรม อันมีสาเหตุมาจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการหรือทุพพลภาพ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพที่เกี่ยวกับการสมรส นอกจากนี้จะกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ
4. การจ่ายค่าตอบแทน โดยบริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและตรงตามเวลาที่กำหนด และจะไม่หักค่าจ้างพนักงานเว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
5. ชั่วโมงการทำงาน โดยบริษัทฯ จะกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะดูแลให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
6. เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง โดยบริษัทฯ จะเคารพสิทธิพนักงานในการสมาคมหรือรวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย รวมถึงการเข้าร่วมในกระบวนการเจรจาต่อรองตามขั้นตอนของกฎหมาย
7. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก บริษัทฯ จะดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน คงไว้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อนามัยของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมุ่งเน้นการดูแลรักษาป้องกัน ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัทโดยปฏิบัติให้สอดคล้องตามตามกฎหมาย นอกจากนี้จะจัดให้มีห้องน้ำและห้องสุขาที่ถูกลักษณะ น้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขอนามัย ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาดถูกหลักสุขาภิบาลอย่างสะดวกและเพียงพอ

กระบวนการในการดำเนินการตามความมุ่งมั่น

มาตรฐานที่ใช้ : เป็นส่วนหนึ่งของ Corporate Responsibility to Respect Human Rights (Pillar 2) ตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs)

บริษัทฯ จะรายงานเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจจะเกิดขึ้นจากกระบวนการการทำงานของบริษัท โดยมีประเด็นที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนี้

ประเด็น : การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล

การตรวจสอบ :

เคารพ : บริษัทฯ มีนโยบายที่จะคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy) ตลอดจนมีแนวทางหรือนโยบายในการดำเนินการด้านข้อมูลส่วนบุคคลและแจ้งให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบในภาษาที่เข้าใจง่าย

คุ้มครอง : บริษัทฯ จัดให้มีการศึกษามาตรฐานด้านการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งมาตรฐานตามกฎหมายไทย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เช่น การจัดเก็บข้อมูลที่มีฐานทางกฎหมาย และเท่าที่จำเป็น, แจ้งวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมเพื่อนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้หรือเปิดเผย, แจ้งให้ทราบกรณีที่เราขอข้อมูลต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายหรือสัญญาหรือมีความจำเป็นต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเข้าทำสัญญา รวมทั้งแจ้งถึงผลกระทบที่เป็นไปได้จากการไม่ให้ข้อมูลส่วนบุคคล, แจ้งประเภทข้อมูลส่วนบุคคลที่จะมีการเก็บ

รวบรวม, แฉะระยะเวลาในการเก็บรวบรวม, มีมาตรการในการคุ้มครองข้อมูลที่เกิดขึ้นและป้องกันการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต, ให้สิทธิเจ้าของข้อมูลเข้าถึงข้อมูลของตน และสามารถแก้ไขหรือลบข้อมูลของตนได้

ส่งเสริม : บริษัทฯ มีการจัดอบรมให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และมีการสื่อสารความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้พนักงานได้รับทราบผ่าน Group Line ของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ

การดำเนินการ : - บริษัทฯ มีการดำเนินการเพื่อให้คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และมาตรฐานต่างประเทศ เช่น GDPR

- บริษัทฯ มีแผนให้พนักงานได้รับการอบรมเป็นประจำทุกปี

ประเด็น : หลักการเกี่ยวกับความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ

การตรวจสอบ :

เคารพ : บริษัทฯ มีนโยบายและให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิเสรีภาพด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ

คุ้มครอง : บริษัทฯ มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน และคุ้มครองข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส

การส่งเสริม : บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ

การดำเนินการ : - บริษัทฯ ดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายสิทธิมนุษยชนที่ประกาศไว้

ประเด็น : สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

การตรวจสอบ :

เคารพ : บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน มีการ Work From Home กรณีที่เกิดเหตุการณ์ที่ไม่อาจจะเข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงานได้

คุ้มครอง : ฝ่ายอาคารมีการตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และมีการซักซ้อมเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นประจำทุกปี

การส่งเสริม : บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถแจ้งเบาะแส ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อเจตนาของพนักงานทุกคนเกี่ยวกับปัญหาที่อาจเกี่ยวกับความปลอดภัยของชีวิตและสุขภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนแนวทางในการพัฒนามาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

การดำเนินการ : - บริษัทฯ มีการรายงานการแจ้งเบาะแสมายังช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้คณะกรรมการบริษัทได้รับทราบทุกไตรมาส

ผลการดำเนินการ : ปี 2567 ไม่มีประเด็นข้อร้องเรียนที่เกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

3.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : มี

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

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

ปี 2567 บริษัทฯ นำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการครบถ้วนตรงตามกำหนด

แนวปฏิบัติที่ดีของบริษัท

1. บริษัทฯ ปฏิบัติต่อบุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนโดยเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ ผิว ศาสนา ความพิการ ฐานะชาติ

- ตระกูล สถาบันการศึกษา หรือ สถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน
2. บริษัทฯ ให้โอกาสบุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยจัดผลตอบแทนที่เหมาะสม และสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานทั้งในรูปแบบของเงินเดือน โบนัส Incentive และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เหมาะสมตามระเบียบของบริษัทฯ
3. บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างสุดความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อ

ทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่วนหนึ่งของการสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้นกับพนักงานผู้ซึ่งเปรียบเสมือนครอบครัว คือการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน และยกระดับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยยึดมั่นการดำเนินการตามกฎหมายเป็นพื้นฐาน ต่อยอดด้วยการพัฒนาและประยุกต์ใช้มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องมุ่งหวังความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ลูกคารวมถึงผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือพื้นที่ดำเนินการของบริษัทฯ เนื่องจากไม่มีสิ่งใดที่มีค่าจะมาทดแทนหรือชดเชยความสูญเสียที่ไม่พึงประสงค์เหล่านี้ได้

ในปี 2567 ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทฯอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และ ในปี 2567 บริษัทฯได้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและการอพยพหนีไฟร่วมกับทางอาคาร

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงานหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว, ในแต่ละปีจะต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร	2563: พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว, ในแต่ละปีจะต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร	2567: พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว, ในแต่ละปีจะต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

การพัฒนาดูแลพนักงาน [SDGs 3], [SDGs 4], [SDGs 5], [SDGs 8], [SDGs 10], [SDGs 17]

การเคารพลิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ สนับสนุนเรื่องการเคารพลิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยกำหนดเป็นแนวปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ เรื่องการเคารพลิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม บริษัทฯ ให้การสนับสนุนและเคารพ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับพนักงานรวมถึงหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์สากล โดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ ศิผิว ศาสนา ภาษา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่ออื่นใด ความบกพร่องหรือพิการ หรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทฯไม่ได้รับข้อร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม

บริษัทฯ กำหนดโครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม โดยคำนึงถึงธุรกิจที่ใกล้เคียงกันประกอบกับสถานะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยมีทั้งแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ทั้งนี้ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนกำหนดตามภาระหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคล โดยกำหนดตัวชี้วัดผลงานเป็นรายบุคคล (KPIs : Key Performance Index) ซึ่งจะสอดคล้องกับเป้าหมายประจำปี และการพิจารณาจ่ายโบนัสที่สอดคล้องกับผลงานรายบุคคลและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ

ผลตอบแทนอื่น บริษัทฯ ยังมีสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี เงินกู้ฉุกเฉิน การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ เป็นต้น

การสื่อสารนโยบายบริษัทสู่พนักงาน

บริษัทฯ ได้มีการกำหนดการแถลงนโยบายของบริษัทฯ เป้าหมาย และทิศทางของบริษัทปีละ 1 ครั้ง วัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วน

ร่วมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมาย บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะในการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานทุกคนจะต้องตระหนักและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ได้แก่ นโยบายการกำกับดูแลกิจการจรรยาบรรณธุรกิจ การดูแลการใช้ข้อมูลภายใน/การกำหนดเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ การปฏิบัติเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน เป็นต้น

ในปี 2567 บริษัทฯ จัดให้มีกิจกรรม Town hall เป็นประจำทุกไตรมาสเพื่อชี้แจงถ่ายทอดนโยบายและมุมมองการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน รวมทั้งให้แต่ละทีมงานผลัดเปลี่ยนกันขึ้นมานำเสนองาน โครงการที่กำลังดำเนินการหรือแผนการดำเนินงานในอนาคต

การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ สมอง เป้าหมายและพันธกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งในแง่ความรู้และทักษะตลอดจนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บริษัทฯ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร 2 รูปแบบ ได้แก่ การสอนงานและแบ่งปันความรู้ (Coaching & Knowledge Sharing) และการมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรและรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้มีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กร ผ่านหลักสูตรการอบรมทั้งภายในและภายนอกรวม 29 หลักสูตร คิดเป็นจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมด 7.56 ชั่วโมง/คน/ปี

บริษัทฯ มีเป้าหมายให้พนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วจะต้องได้รับการอบรมที่บริษัทฯ จัดขึ้นอย่างน้อย 1 หลักสูตร ผลการดำเนินการ บริษัทฯ มีพนักงานที่ผ่านการทดลองแล้วจำนวน 61 คน เข้ารับการอบรม 61 คน คิดเป็นสัดส่วน 100% ของเป้าหมาย .

รายงานสรุปการอบรม จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย/คน ประจำปี 2567

จำนวนหลักสูตรอบรมภายนอก 21 หลักสูตร

ระดับกรรมการ : 8.92 ชั่วโมง

ระดับบริหาร : 16.19 ชั่วโมง

ระดับหัวหน้างาน : 1 ชั่วโมง

ระดับพนักงาน : 1.69 ชั่วโมง

จำนวนหลักสูตรอบรมภายใน 8 หลักสูตร

ระดับกรรมการ : 2 ชั่วโมง

ระดับบริหาร : 1.75 ชั่วโมง

ระดับหัวหน้างาน : 4.44 ชั่วโมง

ระดับพนักงาน : 4.13 ชั่วโมง

ชื่อหลักสูตร

กรรมการ

ภายใน : Broadenging Board's Perspective on Risk and compliance

ภายนอก : Director Certification Program (DCP) รุ่นที่ 372/2024 , ESG: Understanding & Crisis Management, Introduction to Anti-Corruption, Learning into practices

บริหาร

ภายใน : Broadenging Board's Perspective on Risk and compliance, อบรม PDPA

ภายนอก : Director Certification Program (DCP) รุ่นที่ 355/2024, CFO Forum2024 : Shaping the Future of Finance, e-learning CFO's Refresher, ESG: Understanding & Crisis Management, Introduction to Anti-Corruption Risk and Compliance for corporate, Risk and Opportunities in a changing global economy, The Strategist CFO, การใช้งานระบบรายงานการใช้เงินที่ได้รับจากการเสนอขายตราสารหนี้, คู่มือประมวลจรรยาบรรณ ฉบับปี 2566 ที่มีการเปลี่ยนแปลงรุ่นที่ 1/67, ความแตกต่างระหว่างบัญชีและภาษี (หลักสูตรเต็ม), Workshop on FTSE Russell ESG Score, แนวทางการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน สำหรับบริษัทจดทะเบียน HRDD, Road To Certify CAC, Risk Management : การสร้างมูลค่าองค์กรด้วยการบริหารความเสี่ยง, Anti-Corruption : Practical Guide (ACPG), Ethical Leadership Program (ELP),

หัวหน้างาน

ภายใน : Communication for High performance, Cost Reduction Techniques and Work Improvement, PDPA for Business, Power BI Desktop for Business Analytics, อบรม PDPA

ภายนอก : Introduction to Anti-Corruption

พนักงาน

ภายใน : Communication for High performance, Cost Reduction Techniques and Work Improvement, Generative

AI for Business, Online branding and marketing for businesses, PDPA for Business, Power BI Desktop for Business Analytics, อบรม PDPA

ภายนอก : Introduction to Anti-Corruption, เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลปฏิบัติ : DPO in Action, Corruption Risk & Control Workshop (CRC)

การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Employee Engagement)

บริษัทฯ ให้สิทธิเสรีภาพของพนักงานในการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยเป็นการให้ข้อมูลผ่านทางหัวหน้างาน รวมถึงบริษัทฯ มีช่องทางให้พนักงานแจ้งข้อเสนอ ร้องเรียน ผ่านกล่องรับความคิดเห็น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเว็บไซต์ของบริษัทฯ อีกทั้งในปี 2567 บริษัทฯ ได้มีการสำรวจความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร บริษัทฯ กำหนดให้ผลสำรวจความพึงพอใจพนักงานเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ จะมีการนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากพนักงานมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาด้านการบริหารบุคลากรต่อไป

การสำรวจความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้สำรวจความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Survey) ภายหลังจากได้ผลสำรวจแล้ว บริษัทฯ ยังได้นำผลสำรวจมาดำเนินการสอบถามเพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทฯ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานด้านบุคคล เพื่อนำไปสู่สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานต่อไป

การสร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัยให้แก่พนักงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายความปลอดภัยและเผยแพร่บน website ของบริษัทฯ www.leaseit.co.th ในปี 2567 และ 2566 ไม่มีการเกิดอุบัติเหตุรุนแรงจากการทำงานและการเกิดโรคร้ายแรงจากการทำงาน

ในปี 2567 บริษัทฯ มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มความปลอดภัยและสร้างเสริมสุขภาพในการทำงานที่ดี ดังนี้

1. การตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างปลอดภัย
2. การซ่อมอพยพหนีไฟกรณีเกิดเพลิงไหม้อาคาร
3. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี
4. การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ้างงาน

บุคลากรของบริษัท

จำนวน 66 คน เป็น เพศชาย 21 คน (31.8%) เพศหญิง 45 คน (68.2%)

จำแนกตามเพศและอายุ

อายุ 20-30 ปี 15 คน (ชาย 5 คน หญิง 10 คน)
อายุ 31-40 ปี 27 คน (ชาย 10 คน หญิง 17 คน)
อายุ 41-50 ปี 17 คน (ชาย 5 คน หญิง 12 คน)
อายุ 50 ปี ขึ้นไป 7 คน (ชาย 1 คน หญิง 6 คน)

จำแนกตามตำแหน่งและอายุ

อายุ 20-30 ปี

- ระดับพนักงาน - Supervisor จำนวน 14 คน เพศชาย 4 คน เพศหญิง 10 คน
- ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส จำนวน 1 คน เป็นเพศชาย

อายุ 31-40 ปี

- ระดับพนักงาน - Supervisor จำนวน 22 คน เพศชาย 8 คน เพศหญิง 14 คน
- ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส จำนวน 4 คน เพศชาย 2 คน เพศหญิง 2 คน
- ระดับบริหาร จำนวน 1 คน เป็นเพศหญิง

อายุ 41-50 ปี

ระดับพนักงาน - Supervisor จำนวน 11 คน เพศชาย 3 คน เพศหญิง 8 คน
ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส จำนวน 3 คน เพศชาย 2 คน เพศหญิง 1 คน
ระดับบริหาร จำนวน 3 คน เป็นเพศหญิง

อายุ 50 ปี ขึ้นไป

ระดับพนักงาน - Supervisor จำนวน 1 คน เป็นเพศหญิง

ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส จำนวน 1 คน เป็นเพศหญิง

ระดับบริหาร จำนวน 4 คน เพศชาย 1 คน เพศหญิง 3 คน

พนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 1 คน เป็นเพศหญิง

พนักงานเข้าออกปี 2567

- เข้าใหม่ 11 คน เป็นชาย 2 คน หญิง 9 คน

- ลาออก 10 คน เป็นชาย 4 คน หญิง 6 คน

พนักงานลาคลอดบุตรและกลับมาทำงาน 1 คน

Absentee Rate 1.5%

การจ้างงานพนักงาน

	2565	2566	2567
พนักงานรวม (คน)	66	65	66
พนักงานชาย (คน)	21	24	21
พนักงานหญิง (คน)	45	41	45

การจ้างงานผู้พิการ

	2565	2566	2567
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	0	0	0
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	มี	มี	มี

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ่ายค่าตอบแทน

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	47,460,000.00	41,110,000.00	38,620,000.00

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)	3.22	5.25	7.56

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความผูกพันของพนักงานและการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

ความผูกพันของพนักงาน

	2565	2566	2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	37	16	10
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	15	7	4
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	22	9	6
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	56.06	24.62	15.15
	2565	2566	2567
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ⁽¹⁾	มี	มี	มี

หมายเหตุ : ⁽¹⁾ เป้าหมายความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่ำกว่า 80%
ปีสำรวจ 2567 ความผูกพันต่อองค์กร 74%
ปีสำรวจ 2566 ความผูกพันต่อองค์กร 72%
ปีสำรวจ 2565 ความผูกพันต่อองค์กร 74%

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี

แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า, อื่น ๆ : การสื่อสารนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน และช่องทางรับเรื่องร้องเรียน

การประกอบกิจการด้วยความรับผิดชอบต่อลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งเน้นการบริการที่ดีเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า ลูกค้าต้องได้รับข้อมูล รายละเอียดผลิตภัณฑ์ ความเสี่ยง เงื่อนไขผลตอบแทน อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความจริงใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า รวมทั้งพยายามที่จะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการบริการ พันธมิตรและคู่แข่งทางการค้าเป็นบุคคลภายนอกที่บริษัทฯ ต้องแข่งขันตามวิสัยทัศน์นิยมนเสรีในการทำธุรกิจ การแข่งขันต้องดำเนินไปอย่างเป็นธรรม ไม่บิดเบือนข้อมูล หลอกลวง หรือใช้วิธีอื่นใดที่ไม่ถูกต้องตามครรลองของการแข่งขันที่ดี รักษาความลับภายใต้หลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่แสวงหาข้อมูลของพันธมิตรและคู่แข่งทางการค้าอย่างไม่สุจริตและไม่เป็นธรรม

แนวปฏิบัติที่ดีของบริษัท

- บริษัทฯ จะดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ไม่ใส่ร้ายป้ายสี โจมตีคู่แข่งกันโดยปราศจากข้อมูลอย่างสมเหตุสมผล
- บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องระมัดระวังในการติดต่อกับคู่แข่งและบุคลากรของคู่แข่งทุกกรณี ไม่เปิดเผยหรือละเลยให้ความลับของบริษัทฯ ตกอยู่ในมือของคู่แข่ง

บริษัทฯ ให้สินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า มีมาตรการในการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าพร้อมทั้งมีช่องทางให้ลูกค้าแจ้งเรื่องร้องเรียน หากพบว่ามีคามผิดพลาดเกิดขึ้น นอกจากนี้ในปี 2567 บริษัทฯ ได้สื่อสารให้ลูกค้ารับทราบถึงความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท โดยบริษัทฯ ได้สื่อสารนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน การให้หรือรับของขวัญ การบริการต้อนรับ การให้เงินสนับสนุน การบริจาค ความเป็นกลางทางเมือง พร้อมทั้งช่องทางการแจ้งเบาะแสหากพบการกระทำผิด

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	2567: ไม่มีเรื่องร้องเรียน	2567: ไม่มีเรื่องร้องเรียน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

ความปลอดภัยของข้อมูล [SDGs 12], [SDGs 16]

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 และ บริษัทฯ มีนโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและข้อมูล

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย จึงได้ประกาศนโยบายความเป็นส่วนตัวไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยนโยบายความเป็นส่วนตัวครอบคลุมรายละเอียดดังนี้ ประเภทข้อมูลส่วนบุคคล แหล่งที่มาของข้อมูลส่วนบุคคล วัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูล การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล หลักกฎหมายที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูล สิทธิในการได้รับความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ระยะเวลาในการประมวลผลข้อมูล การใช้คุกกี้ การส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปต่างประเทศ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล การเชื่อมโยงไปยัง website บริการของบุคคลภายนอก, การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์เดิม การแก้ไขเปลี่ยนแปลงนโยบาย ช่องทางการติดต่อ บริษัทฯ

การเป็นแหล่งเงินทุนที่ SMEs เข้าถึง [SDGs 1], [SDGs 8], [SDGs 11], [SDGs 17]

บริษัทฯ ประกอบธุรกิจมาเป็นระยะเวลากว่า 18 ปี สนับสนุนเงินทุนให้กับลูกค้าที่เป็น SMEs ไปแล้วกว่า 4,100 ราย เงินทุนที่สนับสนุนไม่น้อยกว่า 70,000 ล้านบาท โดยบริษัทฯ มีช่องทางออนไลน์ให้ SMEs ติดต่อเพื่อสอบถามและขอใช้สินเชื่อกับบริษัท

ในปี 2567 ไม่มีเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน การประพฤติผิดจรรยาบรรณ และการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

การจัดการลูกค้า : ความพึงพอใจของลูกค้า

ปี 2562 บริษัทได้มอบหมายให้บุคคลที่สามดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อวัดระดับเปรียบเทียบประสิทธิภาพในปัจจุบันกับคู่แข่งรายสำคัญ เพื่อกำหนดความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าสำหรับความพึงพอใจและความภักดี และเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนสำหรับการปรับปรุง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 136 ราย เป็นลูกค้าปัจจุบันที่ใช้งานอยู่จำนวน 122 ราย ไม่ได้ใช้บริการในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา 13 ราย และ เปิดวงเงินแต่ไม่เคยใช้บริการ 1 ราย

เป้าหมายความพึงพอใจของบริษัทจะต้องไม่น้อยกว่า 80% หรือ ในระดับพึงพอใจมาก

ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการโดยรวมของบริษัท อยู่ในระดับพึงพอใจมากหรือคิดเป็น 82%

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2565	2566	2567
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การศึกษา, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับชุมชนและสังคมโดยรอบโดยการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่จะทำให้ชุมชนและสังคมสงบสุข นอกจากนี้เนื่องจากบริษัทฯ ทำธุรกิจด้านการให้สินเชื่อแก่ผู้ประกอบการ บริษัทฯ ให้ความสำคัญด้านการให้ความรู้ทางการเงินแก่ผู้ประกอบการเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจและในชีวิตประจำวัน

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• อื่น ๆ : การให้ความรู้ทางการเงิน, การทำธุรกิจ	เผยแพร่ข้อมูล, ความรู้ทางการเงินหรือการทำธุรกิจบนช่องทาง Social Media ของบริษัท	-	2567: เผยแพร่ข้อมูล, ความรู้ทางการเงินหรือการทำธุรกิจบนช่องทาง Social Media ของบริษัทอย่างน้อย 1 หัวข้อ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

โดยในปี 2567 พนักงานของบริษัทฯ ได้เข้าร่วมเป็นจิตอาสา งานการนี้เพื่อน้อง ครั้งที่ 19 จัดโดย มูลนิธิสร้างเสริมไทย เป็นการแข่งขันวาดภาพของเด็ก ๆ ด้อยโอกาสหรือเด็ก ๆ ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จากโรงเรียนสถานสงเคราะห์ 20 แห่ง ในหัวข้อ "ไทยร่วมสมัย (Timeless Thailand)" โดยผลงานที่ได้รับรางวัลจะนำไปจัดทำบัตรอวยพรและของที่ระลึก เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2567 ณ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์

บริษัทฯ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการบริจาคขวดพลาสติกที่ใช้แล้วเพื่อนำไปทอผ้าบังสุกุลจีวร ตามโครงการของวัดจากแดง จ.สมุทรปราการ เป็นกิจกรรมที่จัดต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 ในปี 2567 บริจาคขวดพลาสติกทั้งสิ้น 79.8 กิโลกรัม

บริษัทฯ ใช้ช่องทางการสื่อสารผ่าน Facebook และ Line ของบริษัท ในการให้ความรู้กับ SMEs ในหัวข้อต่างๆ เช่น “ทำธุรกิจกับลูกค้าอย่างไรให้ WIN WIN” , “ทักษะที่ผู้นำยุคใหม่ควรมีที่ AI ก็ทำแทนไม่ได้” , “ธุรกิจ SME เจ๋งง่าย ถ้าไม่คำนึงถึงสิ่งเหล่านี้” , “รับงานภาครัฐ โอกาสใหญ่เสี่ยงล้ม ถ้าไม่มีทุนสำรอง” , “เรื่องที่ SME ที่ใดไว อาจไม่เคยบอกคุณ” ,

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม



“การคืนเพื่อน้อง ครั้งที่ 19”



“บริจาคขวดวัดจากแดง”

“การแบ่งปันให้ความรู้”



“ทักษะที่ผู้นำยุคใหม่ควรมี ที่ AI ก็ทำแทนไม่ได้”



“ทำธุรกิจกับคู่ค้าอย่างไรให้ WIN WIN”



“ธุรกิจ SME เจริญง่าย ถ้าไม่คำนึงถึงเรื่องเหล่านี้”



“รับงานภาครัฐ โอกาสใหญ่แต่เสี่ยงล้ม ถ้าไม่มีทุนสำรอง”



“เรื่องที่ SME ที่โตไป อาจไม่เคยบอกคุณ”

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

การดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาล

บรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณธุรกิจ [SDGs 16], [SDGs 17]

โครงสร้างการกำกับดูแล

คณะกรรมการบริษัท มีกรรมการจำนวน 8 คน ประกอบไปด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 5 คน (เป็นกรรมการอิสระทั้ง 5 คน) และกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 3 คน โดยมีกรรมการเพศหญิง 4 คนคิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด บริษัทได้กำหนดโครงสร้าง องค์กรประกอบและคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท รวมถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการไว้อย่างชัดเจน องค์กรประกอบของคณะกรรมการบริษัทจะต้องประกอบไปด้วยกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งคณะ และกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 คนต้องมีความรู้ด้านบัญชี เพื่อให้กรรมการอิสระสามารถทำงานร่วมกับคณะกรรมการบริษัททั้งหมดได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถให้ความได้อย่างอิสระ โดยแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการบริษัทฯ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ออกจากกันอย่างชัดเจน และต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกัน ทั้งนี้ได้จัดทำนิยามคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัทฯ ตามนิยามคุณสมบัติกรรมการอิสระตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ พท. 39/2559 ของสำนักงาน ก.ล.ต.

คณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบด้วยกรรมการที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบัญชี การเงินการธนาคาร ตรวจสอบ การระดมทุน ธรรมชาติ การจัดการ ภาวะอุตสาหกรรม สินเชื่อ เทคโนโลยี กฎหมาย การบริหารวิกฤติ นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง การตลาด และกระบวนการราชการ

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย จำนวน 2 คณะ คือ

(1) คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) และได้มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่คณะกรรมการชุดย่อยอื่น ดังนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee) คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Committee) และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee) ที่รายงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ โดยตรง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการดำเนินงานที่สำคัญเป็นการเฉพาะเรื่องด้วยความรอบคอบและมีประสิทธิภาพ โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ 3 ปี

(2) คณะกรรมการบริหาร (Executive Director) เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาตัดสินใจในกิจการบริษัทฯ เรื่องสำคัญ ๆ ตามที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้เสนอ รวมถึงพิจารณาอนุมัติสินเชื่อตามที่กำหนดไว้ใน Authority Table

เป้าหมายการดำเนินงานทางด้านการกำกับดูแลกิจการ คือ