

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/ให้ค่าตอบแทน จ่ายสินบน เรี่ยกรัง ไม่ตกลง/รับสินบนจากบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้มีการตอบแทนการปฏิบัติงานที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน หรือหวังผลประโยชน์เกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยปีที่ผ่านมามีการรายงานหรือการร้องเรียนเกี่ยวกับการติดสินบนและการคอร์รัปชัน

ปี 2568 บริษัทฯ ดำเนินการ ดังนี้

1. บริษัทฯ ผ่านการรับรองเข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC)
2. คณะกรรมการบริษัทได้มีการทบทวนนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน และนโยบายอื่นๆ รวมถึงได้ปรับปรุงช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. บริษัทฯ กำหนดมาตรการในการต่อต้านการกระทำที่อาจก่อให้เกิดการติดสินบน การทุจริตคอร์รัปชัน ตัวอย่างเช่น

1. การให้หรือรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การบริการต้อนรับ โดยการให้หรือรับของขวัญต้องเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล เปิดเผย โปร่งใสและต้องเป็นไปตามเทศกาล และขนบธรรมเนียมประเพณี โดยจะต้องมีมูลค่าไม่เกิน 3,000 บาท (ของขวัญที่ให้/รับไม่ได้ ได้แก่ เงินสด หรือสิ่งที่เทียบเท่าเงินสด เช่น เช็ค บัตรกำนัล ทองคำ อสังหาริมทรัพย์)

2. การบริจาคเพื่อการกุศลหรือการให้เงินสนับสนุน จะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย และไม่ขัดต่อศีลธรรม รวมทั้งไม่เป็นการกระทำใด ๆ ที่จะมีส่วนเสียหายต่อสังคมส่วนรวม การบริจาคและการสนับสนุนเพื่อโครงการตามวัตถุประสงค์จะต้องพิสูจน์ได้ว่ามีกิจกรรมดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้วัตถุประสงค์ของโครงการประสบความสำเร็จและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง, ต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ต่างตอบแทนให้กับบุคคลใดหรือหน่วยงานใด

บริษัทฯ มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีการตรวจสอบภายใน และการรายงานผลให้คณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัททราบ

การแจ้งเบาะแส

เมื่อกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน หรือประชาชนทั่วไป บุคคลภายนอก พบเห็นกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจกับบริษัทกระทำผิดหรือมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางการให้สินบน ทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบสามารถให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสการกระทำผิด ผ่านช่องทางดังต่อไปนี้

- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ส่งถึง ประธานกรรมการบริษัท หรือ ประธานกรรมการตรวจสอบ ที่ email: fraud@leaseit.co.th
- จดหมายส่งทางไปรษณีย์ ส่งถึง ประธานกรรมการบริษัท หรือ ประธานกรรมการตรวจสอบ บริษัท ลีซ อีท จำกัด (มหาชน) 1023 อาคารเอ็มเอส สยาม ทาวเวอร์ ชั้น 29 ถนนพระราม 3 แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
- เว็บไซต์ของบริษัท <https://www.leaseit.co.th> หัวข้อ “แจ้งเบาะแส/ร้องเรียน/แนะนำติชม”

การดำเนินการเมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน

1. เมื่อได้รับเรื่องแจ้งเบาะแสการกระทำผิด ฝ่ายตรวจสอบภายในมีหน้าที่ลงทะเบียนการรับเรื่องร้องเรียนซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ช่องทางการรับเรื่องแจ้งเบาะแส วันที่และเวลารับเรื่อง ทั้งนี้ หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายในแจ้งให้ผู้แจ้งเบาะแสรายถึงสถานะการรับเรื่องร้องเรียนภายใน 24 ชั่วโมง นับจากผู้รับเรื่องร้องเรียนได้รับเรื่องการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด

2. ฝ่ายตรวจสอบภายในนำเสนอรายละเอียดการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและเอกสารประกอบ (ถ้ามี) ต่อคณะกรรมการตรวจสอบ โดยคณะกรรมการตรวจสอบจะสั่งการให้ฝ่ายตรวจสอบภายในตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นและรายงานให้คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณา หากคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาแล้วเห็นว่ามิมีมูลคณะกรรมการตรวจสอบจะแต่งตั้ง “คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง” เพื่อดำเนินการต่อไป หากไม่มีมูลคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาสั่งปิดเรื่อง

3. การสอบสวนการกระทำผิดและการทุจริตต้องดำเนินการด้วยความเที่ยงธรรมและปราศจากอคติใด ๆ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์เรื่องที่ร้องเรียนว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดหรือไม่ และต้องดูแลรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของผู้ถูกกล่าวหา

4. คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงมีหน้าที่รับผิดชอบในการสืบสวนข้อเท็จจริง ประเมินและตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับเบื้องต้นร่วมกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงสามารถดำเนินการตรวจสอบเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลอื่นใดของบริษัทและสอบถามข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลได้

5. หากกรรมการบริษัทเป็นผู้ถูกกล่าวหา คณะกรรมการบริษัทจะตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงซึ่งจะประกอบไปด้วยกรรมการอิสระทั้งหมดเพื่อดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

6. หากกรรมการอิสระเป็นผู้ถูกกล่าวหา คณะกรรมการบริษัทจะตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระ โดยห้ามกรรมการอิสระท่านนั้นเข้าเป็นคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง

7. หากสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ข้อมูลหรือหลักฐานที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำการให้-รับสินบน ทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบจริง บริษัทฯ จะให้สิทธิ์ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบข้อกล่าวหา และให้สิทธิ์ในการพิสูจน์ตนเอง โดยการหาข้อมูลหรือหลักฐานเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้-รับสินบน การทุจริตคอร์รัปชัน และประพฤติมิชอบตามที่ได้ถูกกล่าวหา

8. เมื่อสืบสวนข้อเท็จจริงเสร็จสิ้นและพบว่าข้อมูลการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดที่บริษัทฯ ได้รับ มีข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการให้-รับสินบน ทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบจริง ถือว่าเป็นการกระทำผิดต่อนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องรายงานเรื่องนี้ให้คณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณา

บริษัทมีนโยบายที่จะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลทางลบต่อ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่ปฏิเสธการให้และรับสินบนและการทุจริตคอร์รัปชัน แม้ว่ากรกระทำนั้นจะทำให้บริษัทฯ สูญเสียโอกาสทางธุรกิจ

มาตรการคุ้มครองและรักษาความลับ

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้ร้องเรียน ผู้ที่แจ้งเบาะแส พยาน และผู้ให้ข้อมูลที่กระทำโดยเจตนาสุจริต บริษัทฯ จะปกปิดชื่อ ที่อยู่ หรือข้อมูลใด ๆ ที่สามารถระบุตัวตนของผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลได้ และเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับจำกัดเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเท่านั้นที่จะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ สำหรับผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจะได้รับการเยียวยาและบรรเทาตามขั้นตอนที่เหมาะสมของบริษัทฯ

มาตรการแก้ไข

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

ในปี 2568 ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติที่ขัดต่อจรรยาบรรณของบริษัท การทุจริตคอร์รัปชัน

การคัดเลือกคู่ค้าและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านคอร์รัปชัน

การคัดเลือกคู่ค้าของบริษัทมีแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ครอบคลุมการต่อต้านการทุจริตอย่างครบถ้วน โดยจะไม่ทำธุรกรรมกับบุคคลหรือนิติบุคคลที่มีพฤติกรรมส่อไปในทางทุจริต ไม่เรียกร้อง ไม่รับ ไม่จ่ายผลประโยชน์ใด ๆ ทางการค้ากับคู่ค้าโดยไม่สุจริต ดูแลป้องกันในกรณีที่เกิดหรืออาจเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างเหมาะสม และจะไม่แสวงหาประโยชน์ใด ๆ ที่มีขอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อข้อกำหนดของทางราชการ

การสื่อสารและช่องทางการแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ ดำเนินการสื่อสารนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และช่องทางการแจ้งเบาะแสและการกระทำความผิดให้ลูกค้า, คู่ค้า ของบริษัททราบทุกราย

ความเป็นกลางทางการเมือง

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นกลางทางการเมือง ไม่มีนโยบายให้ความช่วยเหลือทางการเมืองหรือสนับสนุนพรรคการเมืองหรือ ทางการเมืองอื่นเป็นการฝักใฝ่พรรคการเมืองหรือกลุ่มการเมืองใด ๆ หรือผู้มีอำนาจทางการเมืองคนใดและบริษัทไม่นำเงินทุนหรือทรัพยากรใด ๆ ของบริษัทไปใช้เพื่อสนับสนุนพรรคการเมืองหรือนักการเมืองหรือผู้มีอำนาจทางการเมืองไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมทั้งสิ้นตลอดจนห้ามมิให้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ของบริษัทและบริษัทย่อยใช้อำนาจหน้าที่เพื่อซื้อหุ้น กดดัน หรือบังคับให้เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ได้บังคับ บัญชาให้การสนับสนุนกิจการใด ๆ ทางการเมือง ดังนั้นจึงไม่มีจำนวนเงินบริจาคสนับสนุนทางการเมือง

2. การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิและเสรีภาพด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมความ เสมอภาค ไม่แบ่งแยกเพศและชนชั้น ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่อในทางอื่นใด โดยไม่เน้นเฉพาะการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิ มนุษยชนเพียงลำพัง แต่เน้นความรับผิดชอบและจริยธรรมควบคู่ไปด้วย นอกจากนี้ ยังเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน การมีสิทธิและ เสรีภาพในการแสดงออกทางด้านความคิดซึ่งอยู่ภายใต้นโยบายของบริษัทฯ รวมไปถึงให้ความสำคัญและเคารพต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุก กลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน โดยได้กำหนดปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ และบทบาทของบริษัทฯ ต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้ลงทุน ผู้ถือหุ้น ลูกจ้าง พนักงาน คณะกรรมการ และผู้บริหาร เป็นต้น ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ไว้ในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของบริษัทฯ

3. การดำเนินงานด้านภาษี

บริษัทฯ ได้กำหนดให้พนักงานจะต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านภาษีอันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อ บริษัทฯ ดังนี้

- โครงสร้างภาษี บริษัทฯ หลีกเลี่ยงการใช้โครงสร้างภาษีแบบฉ้อฉลหรือเป็นแนวทางที่ไม่ถูกต้องหรือสร้างความซับซ้อนเพื่อประโยชน์ทางภาษี ในเบื้องต้นและหลีกเลี่ยงภาษี
- ระบบภาษีเพื่อความยั่งยืนขององค์กร บริษัทฯ มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ด้วยการเป็นบริษัทที่มีสถานะทางการเงินที่ดีเยี่ยม และมีระบบ ภาษีที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ผู้ถือหุ้นอย่างยั่งยืน
- สิทธิประโยชน์ทางภาษี (Tax Incentives) บริษัทฯ มุ่งใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเต็มประสิทธิภาพ ภายใต้การ ตัดสินใจในการประกอบธุรกิจอย่างยั่งยืนและเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการสร้างประสิทธิภาพของระบบภาษีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สิทธิ ประโยชน์ทางภาษีอาจครอบคลุมถึงมาตรการยกเว้นภาษีในบางช่วงเวลา ค่าเผื่อสินทรัพย์ในอัตราเร่ง (accelerated asset allowances) หรือ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้นโยบายภาษีของประเทศหรือแต่ละท้องถิ่น และใช้กับธุรกิจที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สิทธิประโยชน์ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจในการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ แต่จะพิจารณาเฉพาะปัจจัย ทางเศรษฐกิจเท่านั้น

บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องการจ่ายภาษีในอัตราร้อยละ 20

4. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนล้วนเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนโดยปราศจาก การเลือกปฏิบัติ ในเรื่องงานจ้างงานที่เน้นความเท่าเทียมกัน ไม่จำกัดหรือกีดกันในเรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม , มีการจ่ายค่า ตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มีศักยภาพ เพิ่มขึ้นสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บริษัทฯ ส่งเสริมให้บุคลากรของบริษัทฯ มีความสามัคคี ไว้วางใจกัน ไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย ปฏิบัติต่อน้อย่างสุภาพ และเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ บริษัทฯ ให้ความสำคัญคุ้มครองป้องกันบุคลากรจากภัยคุกคามด้านความมั่นคง ปลอดภัยทั้งจากภายในและภายนอก โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย จ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสม ไม่ เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตภายใต้ระบบการพิจารณาอย่างเป็นธรรม ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และการจัดระเบียบองค์กรนั้น จะดำเนินการอย่างรับผิดชอบต่อภายใต้กรอบนโยบาย รวมทั้งปฏิบัติตาม กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเคร่งครัด จัดหาสวัสดิการและเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานเพื่อตอบสนองบุคลากรของ บริษัทฯ ที่ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ

ปี 2568 บริษัทฯ นำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการครบถ้วนตรงตามกำหนด

แนวปฏิบัติที่ดีของบริษัท

- บริษัทฯ ปฏิบัติต่อบุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนโดยเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความพิการ ฐานะชาติตระกูล สถานศึกษา หรือ สถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน
- บริษัทฯ ให้โอกาสบุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยจัดผลตอบแทนที่เหมาะสม และสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานทั้งในรูปของเงินเดือน โบนัส Incentive และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เหมาะสมตามระเบียบของบริษัทฯ
- บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างสูงสุดความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อ

5. ทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่วนหนึ่งของการสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้นกับพนักงานผู้ซึ่งเปรียบเสมือนครอบครัว คือการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่สุด เสริมสุขภาพของพนักงาน และยกระดับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยยึดมั่นการดำเนินการตามกฎหมายเป็นพื้นฐาน ต่อยอดด้วยการพัฒนาและประยุกต์ใช้มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องมุ่งหวังความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ลูกค้ำรวมถึงผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือพื้นที่ดำเนินการของบริษัทฯ เนื่องจากไม่มีสิ่งใดที่มีค่าจะมาทดแทนหรือชดเชยความสูญเสียที่ไม่พึงประสงค์เหล่านี้ได้ ในปี 2568 ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทฯ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี และ ในปี 2568 บริษัทฯ ได้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและการอพยพหนีไฟร่วมกับทางอาคาร

6. การประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรมและรับผิดชอบต่อคู่ค้า

บริษัทฯ มุ่งเน้นการบริการที่ดีเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า ลูกค้าต้องได้รับข้อมูล รายละเอียดผลิตภัณฑ์ ความเสี่ยง เงื่อนไข ผลตอบแทน อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความจริงใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า รวมทั้งพยายามที่จะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการบริการ พันธมิตรและคู่แข่งทางการค้าเป็นบุคคลภายนอกที่บริษัทต้องแข่งขันตามวิถีนโยบายเสรีในการทำธุรกิจ การแข่งขันต้องดำเนินไปอย่างเป็นธรรม ไม่บิดเบือนข้อมูล หลอกลวง หรือใช้วิธีอื่นใดที่ไม่ถูกต้องตามครรลองของการแข่งขันที่ดี รักษาความลับภายใต้หลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่แสวงหาข้อมูลของพันธมิตรและคู่แข่งทางการค้าอย่างไม่สุจริตและไม่เป็นธรรม

แนวปฏิบัติที่ดีของบริษัท

- บริษัทฯ จะดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ไม่ใส่ร้ายป้ายสี โจมตีคู่แข่งกันโดยปราศจากข้อมูลอย่างสมเหตุสมผล
- บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องระมัดระวังในการติดต่อกับคู่แข่งและบุคลากรของคู่แข่งทุกกรณี ไม่เปิดเผยหรือละเลยให้ความลับของบริษัทฯ ตกอยู่ในมือของคู่แข่ง

7. การละเมิด (Breaches)

บริษัทฯ ได้กำหนดจรรยาบรรณเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนปฏิบัติ การละเมิดจรรยาบรรณและนโยบายขององค์กรในทุกกรณีจะได้รับการบันทึกและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งจะตรวจสอบรายงานการละเมิดจรรยาบรรณ ซึ่งส่งผ่านช่องทาง การรับเรื่องร้องเรียน โดยบริษัทฯ จะทำการเปิดเผยข้อมูลจำนวนและกรณีการละเมิดจรรยาบรรณ จริยธรรม การต่อต้านการทุจริต การให้/รับสินบนสู่สาธารณะ นอกจากนี้ บริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูลต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรณีที่เกิดการละเมิดที่ส่งผลกระทบต่อ บริษัทฯ

ในปี 2568 ไม่มีเรื่องร้องเรียนจากการละเมิดจรรยาบรรณ จริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชัน

8. การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานของบริษัทฯ แล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการจัดการห่วงโซ่อุปทานด้วยหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทฯ ติดตามการปฏิบัติงานของคู่ค้าบางรายจากการติดตามข่าว หากพบว่ามีความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการละเมิดต่าง ๆ บริษัทฯ จะกลับมาทบทวนกับคู่ค้ารายนั้น

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

บริษัทฯ ได้กำหนดระยะเวลาในการชำระเงินให้แก่ลูกค้าของบริษัทไว้จำนวน 30 วัน โดยมีระยะเวลาเฉลี่ยของการชำระเงินให้แก่ลูกค้าที่เกิดขึ้นจริง ในปี 2568 เป็นจำนวน 30 วัน ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขไม่ล่าช้า

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

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2533) ของกระทรวงแรงงาน, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติและ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและ : มี

สิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานเด็ก, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ที่มีการเปลี่ยนแปลง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นค้ำประกันว่าจะยึดถือปฏิบัติ สนับสนุนและส่งเสริมการเคารพและปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของบริษัทฯ ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายในประเทศ หลักการสิทธิมนุษยชนสากล และหลักปฏิบัติที่ดีสำหรับภาคธุรกิจ ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights : UDHR), ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact : UNGC), หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGPs), มาตรฐานแนวทางปฏิบัติของภาคธุรกิจเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อความหลากหลายทางเพศ (อ้างอิงจาก Standard of Conduct for Business) โดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่ด้านสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Office of High Commissioner for Human Rights : OHCHR), ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principle and Rights at Work) รวมถึงอนุสัญญาหลัก (Core Conventions) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) และหลักการสิทธิเด็กและธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles : CRBP)

แนวปฏิบัติของบริษัทโดยสรุปมีดังนี้

1. การจ้างงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

- ปฏิเสธแรงงานเด็กและแรงงานบังคับต่อต้านการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
- การจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ในอัตราที่ไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนด รวมถึงสนับสนุนค่าครองชีพที่เพียงพอ
- ชั่วโมงการทำงานเป็นไปตามกฎหมาย สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต

2. สิทธิเสรีภาพและความเท่าเทียม

- สิทธิความเป็นมารดา ให้สิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างเป็นไปตามกฎหมาย และคุ้มครองสิทธิการกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม
- เคารพสิทธิในการเข้าร่วมกิจกรรม การแสดงความคิดเห็น
- สนับสนุนคุณภาพชีวิตคนในชุมชน การศึกษา การฝึกงาน และจ้างงานอย่างเท่าเทียมกัน

3. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย

- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยตามมาตรฐานสากล ครอบคลุมทั้งพนักงาน ทรัพย์สิน และห่วงโซ่อุปทาน
- เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ต่อต้านการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง (Bullying) การล่วงละเมิดทางเพศ ความรุนแรงทุกรูปแบบ
- เคารพชนพื้นเมือง โดยการยอมรับและคุ้มครองวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม และมรดกทางวัฒนธรรมของชนพื้นเมืองในพื้นที่ที่ไปปฏิบัติงาน

4. การบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบ

มีกระบวนการระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อวางแผนป้องกันและแก้ไข จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสที่ปลอดภัย ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส/ผู้ร้องเรียน

หากบริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิด บริษัทจะเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างทันทีและที่มีประสิทธิภาพ

5. วัฒนธรรมองค์กรและบทลงโทษ

- การสร้างความตระหนักรู้ โดยการอบรมหรือสื่อสารประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิมนุษยชนให้แก่บุคลากรทุกระดับ รวมถึงคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานอย่างต่อเนื่อง

- ทบทวนนโยบายทุกปี หรือเมื่อมีเหตุการณ์สำคัญ เพื่อให้ทันต่อกฎหมายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

- บทลงโทษ การละเมิดสิทธิมนุษยชนถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณ มีความผิดทางวินัย หากเข้าข่ายเป็นความผิดทางกฎหมายอาจต้องได้รับโทษทางกฎหมายด้วย

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

บริษัทฯ เริ่มดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) ครอบคลุม

1. การตรวจสอบสถานะด้านสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้าน
2. การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิแรงงานอย่างรอบด้าน
3. การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ อย่างรอบด้าน

กระบวนการในการดำเนินการตามความมุ่งมั่น

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

บริษัทฯ จะรายงานเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานของบริษัท โดยมีประเด็นที่อาจเกิดขึ้น ดังนี้

ประเด็น : การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล

การตรวจสอบ :

เคารพ : บริษัทฯ มีนโยบายที่จะคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy) ตลอดจนมีแนวทางหรือนโยบายในการดำเนินการด้านข้อมูลส่วนบุคคลและแจ้งให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบในภาษาที่เข้าใจง่าย

คุ้มครอง : บริษัทฯ จัดให้มีการศึกษามาตรฐานด้านการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งมาตรฐานตามกฎหมายไทย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เช่น การจัดเก็บข้อมูลที่มีฐานทางกฎหมาย และเท่าที่จำเป็น, แจ้งวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมเพื่อนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้หรือเปิดเผย, แจ้งให้ทราบกรณีที่เจ้าของข้อมูลต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย หรือสัญญาหรือมีความจำเป็นต้องให้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเข้าทำสัญญา รวมทั้งแจ้งถึงผลกระทบที่เป็นไปได้จากการไม่ให้ข้อมูลส่วนบุคคล, แจ้งประเภทข้อมูลส่วนบุคคลที่มีการเก็บรวบรวม, แจ้งระยะเวลาในการเก็บรวบรวม, มีมาตรการในการคุ้มครองข้อมูลที่จัดเก็บและปกป้องจากการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต, 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 ส่งเสริมการเคารพอิสริภาพด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ

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 ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ตลอดจนความคิดเห็นของพนักงานทุกคนเกี่ยวกับปัญหาที่อาจเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนแนวทางในการพัฒนามาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

การดำเนินการ : - บริษัทฯ มีการรายงานการแจ้งเบาะแสมผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้คณะกรรมการบริษัทได้รับทราบทุกไตรมาส

บริษัทฯ เปิดรับข้อร้องเรียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสมและรับเรื่องร้องเรียนของบริษัท โดยส่งถึง ประธานกรรมการบริษัท หรือ ประธานกรรมการตรวจสอบ ที่ email : fraud@leaseit.co.th หรือ ทางไปรษณีย์ที่ บมจ.ลีช อิท 1023 อาคารเอ็มเอส สยาม ทาวเวอร์ ชั้น 29 ถนนพระราม 3 แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120 หรือ website ของบริษัท www.leaseit.co.th หัวข้อ แจ้งเบาะแสม/แนะนำ/ติชม บริษัทฯ จะรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแสมเพื่อเป็นการปกป้องคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสม และในกรณีที่บริษัทก่อให้เกิดหรือมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะเยียวยาและให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

ผลการดำเนินการ : ปี 2568 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 ให้ความสำคัญคุ้มครองป้องกันบุคลากรจากภัยคุกคามด้านความมั่นคง ปลอดภัยทั้งจากภายในและภายนอก โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย จ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตภายใต้ระบบการพิจารณาอย่างเป็นธรรม ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และการจัดระเบียบองค์กรนั้น จะดำเนินการอย่างรับผิดชอบภายใต้กรอบนโยบาย รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเคร่งครัด จัดหานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานเพื่อตอบแทนบุคลากรของบริษัทฯ ที่ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ

แนวปฏิบัติที่ดีของบริษัท

- บริษัทฯ ปฏิบัติต่อบุคลากรของบริษัทฯ ทุกคนโดยเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ ผิว ศาสนา ความพิการ ฐานะ ชาติตระกูล สถานศึกษา หรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน

- บริษัทฯ ให้โอกาสบุคลากรของบริษัทฯทุกคนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยจัดผลตอบแทนที่เหมาะสมและสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานทั้งในรูปของเงินเดือน โบนัส Incentive ที่เหมาะสมตามระเบียบของบริษัทฯ
- บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างสุดความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมและมีความรับผิดชอบ
- การจ้างงาน/เลิกจ้างอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

บริษัทฯ มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและสอดคล้องกับค่านิยมของบริษัทฯ รวมถึงการกำกับดูแลระบบการสรรหาและคัดเลือกให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับคนทุกเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา สติวิ ฐานะ ที่ครอบคลุมสตรี ผู้พิการ หรือกลุ่มคนผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ไม่ใช่แรงงานเด็กหรือแรงงานขัดตอกฎหมาย ตลอดจนปฏิบัติต่อพนักงานรวมถึงผู้สมัครและผู้เกี่ยวข้อง โดยมุ่งมั่นให้ทุกขั้นตอนในกระบวนการสรรหาและการจ้างงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

- การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสมแข่งขันได้และเป็นธรรม โดยการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นจะต้องไม่เลือกปฏิบัติและไม่เอารัดเอาเปรียบแรงงานสตรี ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ การปรับขึ้นค่าจ้างค่าตอบแทนนั้นจะต้องสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยมีการสำรวจและเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการในกลุ่มธุรกิจใกล้เคียงกันเพื่อกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม แข่งขันได้ อีกทั้งยังปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน สร้างความมั่นคงและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในระยะยาว บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มหรือรวมกันเพื่อเจรจาต่อรองบริษัทในข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปกษาหารือและเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดสวัสดิการผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนดและเปิดเผยให้พนักงานทราบ

- การพัฒนาบุคลากรของบริษัท

บริษัทฯ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพของพนักงาน ด้วยการสร้างแผนการฝึกอบรมประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการของลักษณะงาน โดยเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และแผนการพัฒนาการฝึกอบรมประจำปีของบริษัทฯและบริษัทย่อย เปิดโอกาสให้พนักงานได้เติบโตในสายอาชีพ โดยให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันกับพนักงานทุกเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา สติวิ ฐานะ ที่ครอบคลุมสตรี ผู้พิการหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ เพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

- ความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม โดยตระหนักถึงการป้องกันและแก้ไขกิจกรรมที่อาจเกิดผลกระทบด้านความปลอดภัยเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกำหนดให้มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและทบทวนการดำเนินงาน เพื่อให้พนักงานสามารถป้องกันและแก้ไขกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาวิธีปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสรรสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่วนหนึ่งของการสร้างรอยยิ้มให้เกิดขึ้นกับพนักงานผู้ซึ่งเปรียบเสมือนครอบครัว คือการจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน และยกระดับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยยึดมั่นการดำเนินการตามกฎหมายเป็นพื้นฐาน ต่อยอดด้วยการพัฒนาและประยุกต์ใช้มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องมุ่งหวังความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ลูกค้ำรวมถึงผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือพื้นที่ดำเนินการของบริษัทฯ เนื่องจากไม่มีสิ่งใดที่มีค่าจะมาทดแทนหรือชดเชยความสูญเสียที่ไม่พึงประสงค์เหล่านี้ได้

ในปี 2568 ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทฯอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และ ในปี 2568 บริษัทฯได้ส่งตัวแทนเข้าอบรมดับเพลิงขั้นต้นและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟร่วมกับทางอาคาร โดยในภาคการบรรยาย ประกอบด้วย หัวข้อด้านทฤษฎีการเกิดเพลิงไหม้, การแบ่งประเภทของเพลิง, จิตวิทยาเมื่อเกิดอัคคีภัย, การป้องกันแหล่งกำเนิดของการติดไฟ, วิธีดับเพลิงประเภทต่างๆ ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการซักซ้อมเพื่อให้เข้าใจในเรื่องแผนการดับเพลิงและวิธีการดับเพลิง, แผนการอพยพหนีไฟ, การค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ฯลฯ

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงานหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	ผลการประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	2567: ตั้งแต่ 80% ขึ้นไป	2568: ตั้งแต่ 80% ขึ้นไป

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

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

การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ สนับสนุนเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยกำหนดเป็นแนวปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ เรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม บริษัทฯ ให้การสนับสนุนและเคารพ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับพนักงานรวมถึงหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์สากล โดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ สีผิว ศาสนา ภาษา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่ออื่นใด ความบกพร่องหรือพิการ หรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน บริษัทฯ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ต่อต้านการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง ก่อความคุกคาม การล่วงละเมิดทางเพศ และความรุนแรงทุกรูปแบบ บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสการกระทำความผิด ซึ่งเป็นช่องทางที่ปลอดภัย มีการรักษาข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสไว้เป็นความลับและมีมาตรการในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส และจะจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการการกลั่นแกล้ง

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม

- การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน

บริษัทฯ และบริษัทย่อยให้ความสำคัญการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม แข่งขันได้และเป็นธรรม โดยการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นจะต้องไม่เลือกปฏิบัติและไม่เอาเปรียบแรงงานสตรี ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ การปรับขึ้นค่าจ้างค่าตอบแทนนั้นจะต้องสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคล โดยมีการสำรวจและเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการในกลุ่มธุรกิจใกล้เคียงกันเพื่อกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม แข่งขันได้ เป็นไปตามกฎหมายเกินกว่าค่าแรงขั้นต่ำและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต อีกทั้งยังปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน สร้างความมั่นคงและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในระยะยาว บริษัทฯ และบริษัทย่อยเปิดโอกาสให้พนักงานมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มหรือรวมกันเพื่อเจรจาต่อรองบริษัทในข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปรีกษาหารือและเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดสวัสดิการผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนด และเปิดเผยให้พนักงานทราบ

ผลตอบแทนอื่น บริษัทฯ ยังมีสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี เงินกู้ฉุกเฉิน การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ เป็นต้น

การสื่อสารนโยบายบริษัทสู่พนักงาน

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

ในปี 2568 บริษัทฯ จัดให้มีกิจกรรม Town hall เพื่อชี้แจงถ่ายทอดนโยบายและมุมมองการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้บริษัทฯ มีการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พร้อมให้พนักงานเสนอแนะ, บอกกล่าวสิ่งที่ต้องการสื่อสารถึง CEO ได้โดยตรง และนำไปปฏิบัติพัฒนาให้ดีขึ้น

การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ สมองเป้าหมายและพันธกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาที่มีคุณค่าทั้งในแง่ความรู้และทักษะตลอดจนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บริษัทเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพ ของพนักงาน ด้วยการสร้างแผนการฝึกอบรมประจำปีให้สอดคล้องกับความจำเป็นของลักษณะงาน โดยเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานและแผนการพัฒนาการฝึกอบรมประจำปีของบริษัทและบริษัทย่อย เปิดโอกาสให้พนักงานได้เติบโตในสายอาชีพ โดยให้โอกาสอย่าง เท่าเทียมกันกับพนักงานทุกเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา สีมว ฐานะ ที่ครอบคลุมสตรี ผู้พิการหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ เพื่อรองรับ การเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร 2 รูปแบบ ได้แก่ การสอนงานและแบ่งปันความรู้ (Coaching & Knowledge Sharing) และการมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรและรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้มีการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กร ผ่านหลักสูตรการอบรมทั้งภายในและภายนอก และได้มีการนำหลักสูตร E-Learning ของ SET ให้พนักงานเลือกเข้าอบรมตามความสนใจ รวมทั้งสิ้น 54 หลักสูตร (ภายในและ E-Learning 15 หลักสูตร, ภายนอก 39 หลักสูตร) คิดเป็นจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมด 6.96 ชั่วโมง/คน/ปี

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

รายงานสรุปการอบรม จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย/คน ประจำปี 2568

จำนวนหลักสูตรอบรมภายนอก 39 หลักสูตร

ระดับกรรมการ : 6.67 ชั่วโมง

ระดับบริหาร : 19.92 ชั่วโมง

ระดับหัวหน้างาน : 0.60 ชั่วโมง

ระดับพนักงาน : 1.67 ชั่วโมง

จำนวนหลักสูตรอบรมภายใน 15 หลักสูตร

ระดับกรรมการ : 2 ชั่วโมง

ระดับบริหาร : 2.94 ชั่วโมง

ระดับหัวหน้างาน : 2.51 ชั่วโมง

ระดับพนักงาน : 4.03 ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงรวมทั้งบริษัท :

หลักสูตรอบรมภายนอก : 254 ชั่วโมง

หลักสูตรอบรมภายใน : 268.26 ชั่วโมง

จำนวนวันเฉลี่ยต่อพนักงาน 1 คน

หลักสูตรอบรมภายนอก : 0.56 วัน

หลักสูตรอบรมภายใน : 0.60 วัน

ชื่อหลักสูตร

กรรมการ

ภายใน: 1 หลักสูตร

- Thinking Forward to Thailand's Future: ชวนคิดวันนี้เพื่ออนาคตของไทย

ภายนอก: 4 หลักสูตร

- การพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสและความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง,

- Insight in SET: ID & AC Focus รอบรู้เพื่อการเติบโตและยั่งยืนในตลาดทุน,

- ESG in Boardroom: A Practical Guide for Boards (ESG) รุ่นที่ 12/2025,

- Director's Briefing 3/2025 หัวข้อ บทบาทของกรรมการกับมาตรฐาน IFRS S1 & S2 และการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

บริหาร

ภายใน: 8 หลักสูตร

- หลักสูตร Cyber security รู้เท่าทันภัยไซเบอร์,
- หลักสูตร Introduction to Anti-Corruption (CAC),
- หลักสูตร การบริหารความเสี่ยง ESG (SET),
- หลักสูตรการจัดการขยะอย่างยั่งยืน (SET),
- หลักสูตรพื้นฐานกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (SET),
- ความปลอดภัยไซเบอร์ : วิศวกรรมสังคม,
- AI ใน Excel สำหรับนักวิเคราะห์ข้อมูลภาคธุรกิจ
- Thinking Forward to Thailand's Future: ชวนคิดวันนี้เพื่ออนาคตของไทย,

ภายนอก: 30 หลักสูตร

- ESG Risk Management,
- SET Sustainability,
- IT Audit,
- AI Internal, Forward Looking,
- IA CLINIC 1/2025 การใช้ประโยชน์ของ AI กับงานตรวจสอบภายใน,
- ESG Audit,
- การประชุมใหญ่สามัญ สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปี 2568,
- วิเคราะห์เจาะลึกธุรกิจผ่านงบการเงิน รุ่นที่ 1/68,
- CFO Forum: Driving Value Creation Forward,
- The Secret Sauce Summit 2025: Unleash the Business Beast,
- Future Finance: พลิกบทบาท CFO สู่ผู้นำยุคดิจิทัล,
- ความแตกต่างทางบัญชีและภาษีอากรที่ส่งผลกระทบต่องบการเงิน และการเสียภาษีอากร,
- การลงรายจ่ายทางบัญชีแบบจ่ายภาษีไม่บานปลาย,
- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับนักบัญชีภาษีอากร,
- ภาษีธุรกิจออนไลน์ 2025: นักบัญชีรู้แล้วรอด,
- จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี,
- รู้ก่อน ป้องกันได้ บทบาทเลขานุการบริษัทกับการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายในซื้อขายหุ้น,
- Net Zero Pathway Accelerator,
- Net Zero Pathway Accelerator อบรมเชิงปฏิบัติการ,
- ดิวเข้มให้เต็มร้อย,
- การเปิดเผยข้อมูลผ่านระบบ SETLink,
- SET-IAA Networking (นักวิเคราะห์ x นักลงทุนสัมพันธ์),
- Director's Briefing 3/2025 หัวข้อ : บทบาทของกรรมการกับมาตรฐาน IFRS S1 & S2 และการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน,
- สัมมนา ลงทุนแมน SUMMIT 2025,
- mai FANZI 2026 "Your Health, Your Company",
- สัมมนา mai FANZI CLUB 2025,
- ESG Risk Mitigation: สิ่งที่กรรมการต้องรู้ ก่อนที่ความเสี่ยงจะกลายเป็นจุดเปลี่ยนขององค์กร,
- mai Growth Lab 2025 โปรแกรมร่วมพัฒนาศักยภาพ บริษัทจดทะเบียน mai และพันธมิตรผ่านความท้าทาย...สู่การเติบโตอย่างยั่งยืน,
- งานสัมมนาสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยประจำปี 2025 "ศักยภาพใหม่แห่งการเติบโต",
- JUMP+Planing Deep Dive เจาะลึกการจัดทำแผน JUMP+

หัวหน้างาน

ภายใน: 12 หลักสูตร

- หลักสูตร Cyber security รู้เท่าทันภัยไซเบอร์,
- หลักสูตร Introduction to Anti-Corruption (CAC),
- หลักสูตร การบริหารความเสี่ยง ESG (SET),
- หลักสูตรการจัดการขยะอย่างยั่งยืน (SET),
- หลักสูตรพื้นฐานกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (SET),
- ความปลอดภัยไซเบอร์ : วิศวกรรมสังคม,
- Marketing Content Creation with Adobe Express + AI,
- Communication for High performance,
- Smart Workflows with Digital Mindset,
- Changing for Growth, Master of one page summary,
- Generative AI for Content Creator,
- Internet of Things (IoT) Strategy for Business

ภายนอก: -

พนักงาน

ภายใน: 13 หลักสูตร

- หลักสูตร Cyber security รู้เท่าทันภัยไซเบอร์,
- หลักสูตร Introduction to Anti-Corruption (CAC),
- หลักสูตร การบริหารความเสี่ยง ESG (SET),
- หลักสูตรการจัดการขยะอย่างยั่งยืน (SET),
- หลักสูตรพื้นฐานกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (SET),
- ความปลอดภัยไซเบอร์ : วิศวกรรมสังคม,
- Marketing Content Creation with Adobe Express + AI,
- Communication for High performance,
- Smart Workflows with Digital Mindset,
- Changing for Growth, Master of one page summary,
- Generative AI for Content Creator,
- Internet of Things (IoT) Strategy for Business,
- อบรมดับเพลิงขั้นต้น

ภายนอก: 8 หลักสูตร

- IT Auditing Essentials: Foundations for Expertise,
- ปฏิบัติการควบคุมภายในด้วย AI: สร้างเกราะป้องกันให้ธุรกิจ (AI-Powered Internal Control: Building a Robust Business Defense),
- รู้ก่อน ป้องกันได้ บทบาทเลขานุการบริษัทกับการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายในซื้อขายหุ้น,
- Net Zero Pathway Accelerator,
- Net Zero Pathway Accelerator อบรมเชิงปฏิบัติการ,
- ตัวเข้มให้เต็มร้อย,
- การเปิดเผยข้อมูลผ่านระบบ SETLink
- SET-IAA Networking (นักวิเคราะห์ x นักลงทุนสัมพันธ์)

การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Employee Engagement)

บริษัทฯ ให้สิทธิเสรีภาพของพนักงานในการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยเป็นการให้ข้อมูลผ่านทางหัวหน้างาน รวมถึงบริษัทฯ มีช่องทางให้พนักงานแจ้งข้อเสนอร้องเรียน ผ่านกล่องรับความคิดเห็น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเว็บไซต์ของบริษัทฯ อีกทั้งในปี 2568 บริษัทฯ ได้มีการสำรวจความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร บริษัทฯ กำหนดให้ผลสำรวจความพึงพอใจพนักงานเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ จะมีการนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากพนักงานมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารบุคลากรต่อไป

การสำรวจความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้สำรวจความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Survey) ผลประเมินพนักงานมีความผูกพันที่ระดับคะแนน 77% ภายหลังจากได้ผลสำรวจแล้ว บริษัทฯ ยังได้นำผลสำรวจมาดำเนินการสอบถามเพื่อยกระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทฯ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานด้านบุคคล เพื่อนำไปสู่สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานต่อไป

การสร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัยให้แก่พนักงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ มีการดำเนินการเพื่อเพิ่มความปลอดภัยและสร้างเสริมสุขภาพในการทำงานที่ดี ดังนี้

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

ในปี 2568 ไม่มีการเกิดอุบัติเหตุรุนแรงจากการทำงานและการเกิดโรคร้ายแรงจากการทำงาน

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ้างงาน

ปี 2568

บุคลากรของบริษัท

จำนวน 65 คน เป็น เพศชาย 24 คน (36.92%) เพศหญิง 41 คน (63.08%)

สัดส่วนของพนักงานที่เป็นสัญญาจ้าง 3 คน (4.16%)

จำแนกตามเพศและอายุ

อายุ 20-30 ปี 16 คน (ชาย 5 คน หญิง 11 คน)

อายุ 31-40 ปี 25 คน (ชาย 10 คน หญิง 15 คน)

อายุ 41-50 ปี 18 คน (ชาย 8 คน หญิง 10 คน)

อายุ 50 ปี ขึ้นไป 6 คน (ชาย 1 คน หญิง 5 คน)

จำแนกตามตำแหน่งและอายุ

อายุ 20-30 ปี

- ระดับพนักงาน - Supervisor จำนวน 16 คน เพศชาย 5 คน เพศหญิง 11 คน

อายุ 31-40 ปี

- ระดับพนักงาน - Supervisor จำนวน 19 คน เพศชาย 6 คน เพศหญิง 13 คน

- ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส จำนวน 5 คน เพศชาย 4 คน เพศหญิง 1 คน

- ระดับบริหาร จำนวน 1 คน เป็นเพศหญิง

อายุ 41-50 ปี

ระดับพนักงาน - Supervisor จำนวน 12 คน เพศชาย 6 คน เพศหญิง 6 คน

ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส จำนวน 3 คน เพศชาย 2 คน เพศหญิง 1 คน

ระดับบริหาร จำนวน 3 คน เป็นเพศหญิง

อายุ 50 ปี ขึ้นไป

ระดับพนักงาน - Supervisor จำนวน 2 คน เป็นเพศหญิง

ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส จำนวน 2 คน เพศชาย 1 คน เพศหญิง 1 คน

ระดับบริหาร จำนวน 2 คน เป็นเพศหญิง

พนักงานเข้า-ออกปี 2568

- เข้าใหม่ 10 คน เป็นชาย 7 คน หญิง 3 คน

- ลาออก 9 คน เป็นชาย 4 คน หญิง 5 คน

อัตราการลาออก เท่ากับ 14.55%

พนักงานลาออกบุตรและกลับมาทำงาน 1 คน

การจ้างงานพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานรวม (คน)	65	66	65
พนักงานชาย (คน)	24	21	24
พนักงานหญิง (คน)	41	45	41

การจ้างงานผู้พิการ

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	0	0	0
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	0	0	0
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	0	0	0
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	0	0	0
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	มี	มี	มี

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ่ายค่าตอบแทน

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	41,110,000.00	38,620,000.00	44,109,155.00

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)	5.25	7.56	6.96

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความผูกพันของพนักงานและการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

ความผูกพันของพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	16	10	10
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	7	4	3
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	9	6	7
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	24.62	15.15	15.38
	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ⁽¹⁾	มี	มี	มี

หมายเหตุ : ⁽¹⁾ เป้าหมายความผูกพันต่อองค์กร ไม่นต่ำกว่า 80%
 ปีที่สำรวจ 2568 ความผูกพันต่อองค์กร 77%
 ปีที่สำรวจ 2567 ความผูกพันต่อองค์กร 74%
 ปีที่สำรวจ 2566 ความผูกพันต่อองค์กร 72%

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี

แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

การประกอบกิจการด้วยความรับผิดชอบต่อลูกค้า

บริษัทฯ มุ่งเน้นการบริการที่ดีเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า ลูกค้าต้องได้รับข้อมูล รายละเอียดผลิตภัณฑ์ ความเสี่ยง เงื่อนไข

ผลตอบแทน อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความจริงใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า รวมทั้งพยายามที่จะแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริการ พันธมิตรและคู่แข่งทางการค้าเป็นบุคคลภายนอกที่บริษัทฯ ต้องแข่งขันตามวิถีนโยบายเสรีในการทำธุรกิจ การแข่งขันต้องดำเนินไปอย่างเป็นธรรม ไม่บิดเบือนข้อมูล หลอกลวง หรือใช้วิธีอื่นใดที่ไม่ถูกต้องตามครรลองของการแข่งขันที่ดี รักษาความลับภายใต้หลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่แสวงหาข้อมูลของพันธมิตรและคู่แข่งทางการค้าอย่างไม่สุจริตและไม่เป็นธรรม

แนวปฏิบัติที่ดีของบริษัท

- บริษัทฯ จะดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ไม่ใส่ร้ายป้ายสี โจมตีคู่แข่งกันโดยปราศจากข้อมูลอย่างสมเหตุสมผล
- บุคลากรของบริษัทฯ จะต้องระมัดระวังในการติดต่อกับคู่แข่งและบุคลากรของคู่แข่งทุกกรณี ไม่เปิดเผยหรือละเลยให้ความลับของบริษัทฯ ตกอยู่ในมือของคู่แข่ง

บริษัทฯ ให้สินเชื่อย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า มีมาตรการในการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าพร้อมทั้งมีช่องทางให้ลูกค้าแจ้งเรื่องร้องเรียนหากพบว่ามีคามผิดพลาดเกิดขึ้น นอกจากนี้ในปี 2568 บริษัทฯ ได้สื่อสารให้ลูกค้ารับทราบถึงความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ ได้สื่อสารนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน การให้หรือรับของขวัญ การบริการต้อนรับ การให้เงินสนับสนุน การบริจจาค ความเป็นกลางทางเมือง พร้อมทั้งช่องทางการแจ้งเบาะแสหากพบการกระทำผิด

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การรักษาข้อมูลส่วนบุคคล ของ ลูกค้า	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	2567: ไม่มีเรื่องร้องเรียน	2568: 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 จึงได้ประกาศนโยบายความเป็นส่วนตัวบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยนโยบายความเป็นส่วนตัวครอบคลุมรายละเอียดดังนี้ ประเภทข้อมูลส่วนบุคคล แหล่งที่มาของข้อมูลส่วนบุคคล วัตถุประสงค์ในการประมวลผลข้อมูล การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล หลักกฎหมายที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูล สิทธิในการได้รับความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ระยะเวลาในการประมวลผลข้อมูล การใช้คุกก็ การส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปต่างประเทศ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล การเชื่อมโยงไปยัง website บริการของบุคคลภายนอก, การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลตามวัตถุประสงค์เดิม การแก้ไขเปลี่ยนแปลงนโยบาย ช่องทางการติดต่อบริษัท

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

บริษัทฯ ประกอบธุรกิจมาเป็นระยะเวลากว่า 19 ปี สนับสนุนเงินทุนให้กับลูกค้าที่เป็น SMEs ไปแล้วกว่า 5,700 ราย เงินทุนที่สนับสนุนไม่น้อยกว่า 73,000 ล้านบาท โดยบริษัทฯ มีช่องทางออนไลน์ให้ SMEs ติดต่อเพื่อสอบถามและขอใช้สินเชื่อกับบริษัท

ในปี 2568 ไม่มีเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน การประพฤติผิดจรรยาบรรณ และการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

การจัดการลูกค้า : ความพึงพอใจของลูกค้า

ปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อวัดระดับเปรียบเทียบประสิทธิภาพในปัจจุบันกับคู่แข่งรายสำคัญ เพื่อกำหนดความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าสำหรับความพึงพอใจและความภักดี

และเพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนสำหรับการปรับปรุง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 98 ราย เป็นลูกค้าปัจจุบันที่ใช้งานอยู่จำนวน 95 ราย ไม่ได้ใช้บริการในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา 2 ราย และ เปิดวงเงินแต่ไม่เคยใช้บริการ 1 ราย

เป้าหมายความพึงพอใจของบริษัทจะต้องไม่น้อยกว่า 80% หรือ ในระดับพึงพอใจมาก

ผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการโดยรวมของบริษัท อยู่ในระดับพึงพอใจมากหรือคิดเป็น 83%

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2566	2567	2568
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	ไม่มี	ไม่มี	มี

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 ของบริษัทฯ	2567: เผยแพร่ข้อมูล, ความรู้ทางการเงินหรือการทำธุรกิจบนช่องทาง Social Media ของบริษัทฯ อย่างน้อย 1 หัวข้อ	2568: เผยแพร่ข้อมูล, ความรู้ทางการเงินหรือการทำธุรกิจบนช่องทาง Social Media ของบริษัทฯ อย่างน้อย 1 หัวข้อ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

โดยในปี 2568 พนักงานของบริษัทฯ ได้เข้าร่วมเป็นจิตอาสา งานการรณรงค์เพื่อน้อง ครั้งที่ 20 จัดโดย มูลนิธิสร้างเสริมไทย เป็นการแข่งขันวาดภาพของเด็ก ๆ ด้อยโอกาสหรือเด็ก ๆ ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จากโรงเรียนสถานสงเคราะห์ 20 แห่ง ในหัวข้อ "My Superhero" โดยผลงานที่ได้รับรางวัลจะนำไปจัดทำบัตรอวยพรและของที่ระลึก เมื่อวันที่เสาร์ที่ 6 กันยายน 2568 ณ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์

บริษัทฯ เชิญชวนพนักงานบริจาคเงินกับสภาอากาศไทยเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย เช่น จากกรณีน้ำท่วมภาคใหญ่ ฯลฯ

บริษัทฯ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการบริจาคขวดพลาสติกที่ใช้แล้วเพื่อนำไปทำผ้าบังสุกุลจิ๋ว ตามโครงการของวัดจากแดง จ.สมุทรปราการ เป็นกิจกรรมที่จัดต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 ในปี 2568 บริจาคขวดพลาสติกทั้งสิ้น 116.50 กิโลกรัม

บริษัทฯ ใช้ช่องทางการสื่อสารผ่าน Facebook และ Line ของบริษัท ในการให้ความรู้กับ SMEs ในหัวข้อต่างๆ เช่น “ธุรกิจ B2B ให้เครดิตเทอมอย่างไร ไม่ให้เข้าเนื้อ”, “7 ขั้นตอน ความสำเร็จได้อย่างมั่นใจ”, “จัดระเบียบการเงินธุรกิจให้เป็นระบบ แยกบัญชีธุรกิจออกจากบัญชีส่วนตัว”, “3 ขั้นตอน เช็คสภาพคล่องธุรกิจแบบไหนไปต่อ (ไม่) ไหว”

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม



“การดำเนินงานเพื่อน้อง ครั้งที่ 20”



“บริจาคขวดแก้วจากแดง”

“การแบ่งปัน ให้ความรู้”



“ธุรกิจ B2B ให้เครดิตท่อมอย่างไรไม่ให้เข้าเนื้อ”



“7 ขั้นตอน ครว้งานรัฐได้อย่างมั่นใจ”



“จัดระเบียบการเงินธุรกิจให้เป็นระบบ แยกบัญชีธุรกิจออกจากบัญชีส่วนตัว”



“3 ขั้นตอน เช็คสภาพคล่องธุรกิจ แบบใหม่ปตอ (ไม่) ไหว”

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

การดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาล

บรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณธุรกิจ [SDGs 16], [SDGs 17]

โครงสร้างการกำกับดูแล

คณะกรรมการบริษัท มีกรรมการจำนวน 7 คน ประกอบไปด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 5 คน (เป็นกรรมการอิสระทั้ง 5 คน) และกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 2 คน โดยมีกรรมการพิเศษหญิง 4 คนคิดเป็นร้อยละ 57 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด บริษัทได้กำหนดโครงสร้าง องค์กร ประกอบและคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ รวมถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการไว้อย่างชัดเจน องค์กรประกอบของคณะกรรมการบริษัทจะต้องประกอบไปด้วยกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งคณะ และกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 คนต้องมีความรู้ด้านบัญชี เพื่อให้กรรมการอิสระสามารถทำงานร่วมกับคณะกรรมการบริษัททั้งหมดได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถให้ความได้อย่างอิสระ โดยแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการบริษัทฯ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารออกจากกันอย่างชัดเจน และต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกัน ทั้งนี้ได้จัดทำนิยามคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัทฯ ตามนิยามคุณสมบัติกรรมการอิสระตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ ทจ. 39/2559 ของสำนักงาน ก.ล.ต.

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

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการชดเชย จำนวน 3 คณะ คือ

- (1) คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) และได้มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่คณะกรรมการชดเชยอื่น ดังนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee) คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Committee) และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee) ที่รายงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ โดยตรง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการดำเนินงานที่สำคัญเป็นการเฉพาะเรื่องด้วยความรอบคอบและมีประสิทธิภาพ โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ 3 ปี
- (2) คณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาตัดสินใจในงานบริหารเรื่องสำคัญ ๆ ตามที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้เสนอ รวมถึงพิจารณาอนุมัติสินเชื่อตามที่กำหนดไว้ใน Authority Table
- (3) คณะกรรมการความยั่งยืน (Sustainability Committee) เพื่อทำหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนงานการพัฒนาความยั่งยืนครอบคลุมมิติสังคม สิ่งแวดล้อม การกำกับดูแลกิจการ และเศรษฐกิจ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท รวมถึงการกำกับดูแล ตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานด้านการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ของบริษัทฯ

เป้าหมายการดำเนินงานทางด้านการกำกับดูแลกิจการ คือ