



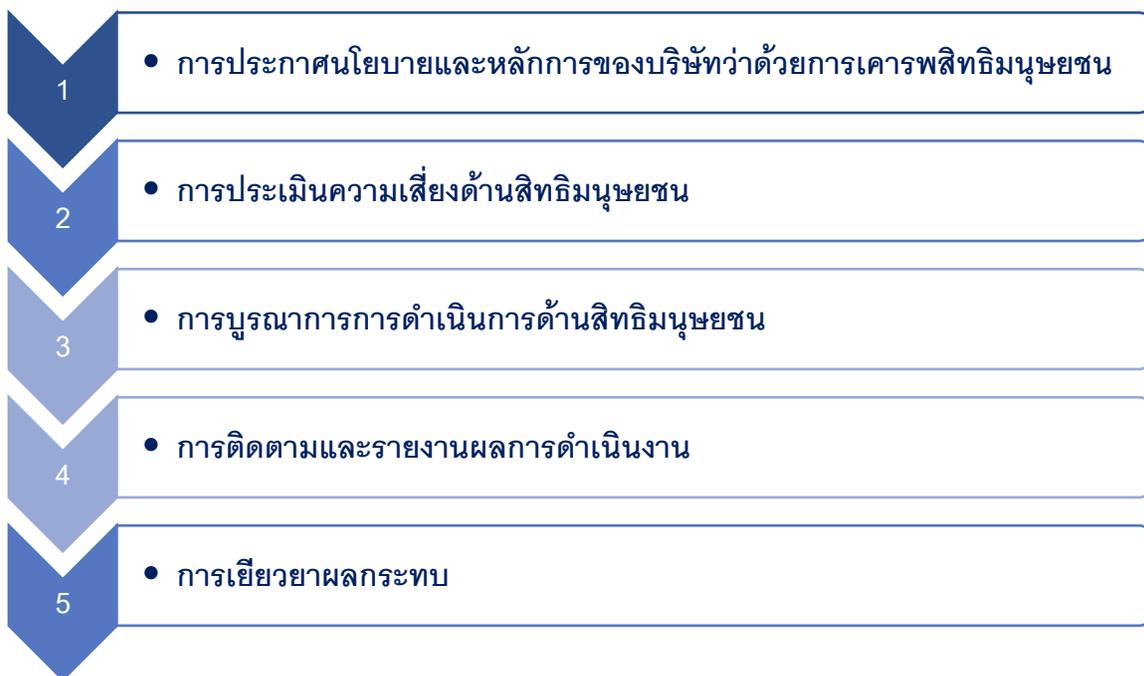
กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัท เดอะ แพลทินัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

(Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท เดอะ แพลทินัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) ได้กำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยอ้างอิงกระบวนการในการประเมินความเสี่ยงตามหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ที่ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิ (Protect) การเคารพสิทธิ (Respect) และการเยียวยา (Remedy) เพื่อใช้เป็นแนวทางและกรอบการดำเนินงาน โดยบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการจัดการ ป้องกัน และเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้



1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (Policy Commitment)

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนตามหลักการและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชน โดยครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของบริษัทและบริษัทในเครือ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เพื่อป้องกันการกระทำที่ไม่สอดคล้องตามกฎหมายในทุกรูปแบบและการกระทำที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน

2. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment)

2.1 การกำหนดขอบเขตและการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้กำหนดขอบเขตในการตรวจสอบและการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริง และที่อาจเกิดขึ้นจากทุกการดำเนินงานและกิจกรรมของบริษัทและบริษัทย่อย โดยพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก ที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่า โดยพิจารณาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทฯ และในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ มีดังนี้

การดำเนินงาน	ผู้มีส่วนได้เสียภายในบริษัท		ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกบริษัท	
	พนักงาน	ชุมชน	ลูกค้า	คู่ค้า / ผู้รับเหมา
บริษัทฯ	<ul style="list-style-type: none"> ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การไม่เลือกปฏิบัติ การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> สุขภาพและความปลอดภัยที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมของบริษัท มาตรฐานการครองชีพในชุมชน การได้มาซึ่งที่ดินและการโยกย้ายถิ่นฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> สุขภาพและความปลอดภัย การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล การไม่เลือกปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> สภาพการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล การไม่เลือกปฏิบัติ
ผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน			<ul style="list-style-type: none"> การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล การไม่เลือกปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล การไม่เลือกปฏิบัติ

โดยขอบเขตของผู้มีส่วนได้เสียครอบคลุมถึงกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เด็ก สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ แรงงานข้ามชาติ และกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQIA+)

2.2 การประเมินระดับความเสี่ยง บริษัทฯ ได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อกำหนดระดับความสำคัญของประเด็นสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาจากระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และโอกาสในการเกิด (Likelihood) โดยแบ่งความเสี่ยงของประเด็นสิทธิมนุษยชนออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ สูงมาก (Extreme) สูง (High) กลาง (Modulate) ต่ำ (Low)

โอกาสเกิด	ผลกระทบ				
	1 ต่ำมาก	2 ต่ำ	3 ปานกลาง	4 สูง	5 สูงมาก
5 สูงมาก					
4 สูง					
3 ปานกลาง	1,5,9	8			
2 ต่ำ	2	4	6		
1 ต่ำมาก			7	3	

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการประเมิน

1. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. การไม่เลือกปฏิบัติ
3. การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย
4. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลพนักงาน
5. สุขภาพและความปลอดภัยที่ได้รับจากการดำเนินกิจกรรมของบริษัท
6. มาตรฐานการครองชีพในชุมชน
7. การได้มาซึ่งที่ดินและการโยกย้ายถิ่นฐาน
8. การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
9. สภาพการจ้างงาน

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง : โอกาสที่จะเกิดขึ้น

ระดับความเสี่ยง		จำนวนครั้งของโอกาสที่จะเกิดขึ้น
5	สูงมาก	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นทุกสัปดาห์
4	สูง	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นทุกเดือน
3	ปานกลาง	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นทุกไตรมาส
2	ต่ำ	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นทุกครึ่งปี
1	ต่ำมาก	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นทุกปี หรือมากกว่า 1 ปีขึ้นไป

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง : ผลกระทบ

ระดับความเสี่ยง		ผลกระทบ		
		ระดับผลกระทบ	จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ	ความสามารถในการเยียวยา
5	สูงมาก	ผู้มีส่วนได้เสียเสียชีวิต	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้าง หรือเกินขอบเขตพื้นที่ของบริษัท	ไม่สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบให้กลับสู่ภาวะปกติได้ และ/หรือใช้ระยะเวลาในการเยียวยา มากกว่า 5 ปี
4	สูง	ผู้มีส่วนได้เสียทุพพลภาพ	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องมากกว่า 1 กลุ่มขึ้นไป (เช่น กระทบทั้งพนักงานและลูกค้า)	สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบให้กลับสู่ภาวะปกติได้ ภายในระยะเวลา 3 - 5 ปี
3	ปานกลาง	ผู้มีส่วนได้เสียได้รับบาดเจ็บสาหัส และหยุดงานเกินกว่า 3 วัน	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียเพียง 1 กลุ่ม แต่หลายราย (เช่น พนักงาน หรือ ลูกค้า)	สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบให้กลับสู่ภาวะปกติได้ ภายในระยะเวลา 1 - 3 ปี
2	ต่ำ	ผู้มีส่วนได้เสียได้รับบาดเจ็บ และต้องพบแพทย์	มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียบางส่วน (เช่น พนักงานบางส่วน)	สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบให้กลับสู่ภาวะปกติได้ ภายในระยะเวลา 1 เดือน - 1 ปี
1	ต่ำมาก	ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสีย (สามารถปฐมพยาบาลเองเบื้องต้น)	ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบให้กลับสู่ภาวะปกติได้ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือน

2.3 ผลการประเมินความเสี่ยง ผลจากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า พบว่า ไม่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อยู่ในระดับสูงมาก และสูง โดยพบความเสี่ยงที่อยู่ในระดับปานกลางและต่ำ ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับทุกประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพและป้องกันโอกาสการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

3. การบูรณาการดำเนินการ (Integrate Findings and Take Appropriate) สำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ บริษัทฯ ได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และกำหนดแนวทางพร้อมมาตรการควบคุมความเสี่ยง รวมถึงการลดผลกระทบที่อาจตามมา ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยสามารถจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าวได้ผ่านแนวทางการดำเนินงานที่บริษัทฯ ใช้อยู่ในปัจจุบัน

4. การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ (Track and Communicate Performance) บริษัทฯ กำหนดให้ทุกฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมของบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ พนักงาน ชุมชน ลูกค้า คู่ค้า/ผู้รับเหมา รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มเปราะบาง ทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยจะมีการทบทวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี การติดตามการปฏิบัติงานตามแนวทาง มาตรการป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการ เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางและมาตรการที่กำหนดไว้สามารถป้องกันหรือควบคุม ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเยียวยาผลกระทบ (Remediate Adverse Impacts)

บริษัทฯ กำหนดให้มีช่องทางสำหรับให้ผู้มีส่วนได้เสียร้องเรียน และกระบวนการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยมีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ดังนี้

- A. ช่องทางอีเมลของบริษัทฯ คือ internalaudit@theplatinumgroup.co.th หรือ
- B. ตู้รับหนังสือร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแสที่บริษัทฯ กำหนดขึ้น หรือ
- C. ส่งจดหมายถึง **ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ** (ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ) มีที่อยู่ดังนี้

ฝ่ายตรวจสอบภายใน

บริษัท เดอะ แพลทินัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

อาคาร เพียร์ 111 (M2) ชั้น 21 เลขที่ 111 ถนนราชดำริห์ แขวงลุมพินี

เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

เมื่อบริษัทฯ ได้รับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส กรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิด้านมนุษยชนขึ้น ผู้รับข้อร้องเรียนจะต้องดำเนินการ และสรุปผลเบื้องต้น และนำเสนอเรื่องร้องเรียนต่อตัวแทนของฝ่ายบริหาร เพื่อพิจารณาถึงความเดือดร้อนเสียหายที่เกิดขึ้น และกำหนดมาตรการจัดการข้อร้องเรียน เพื่อจัดให้มีการบรรเทาความเสียหายและการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบตามความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ติดตาม แจ้งผลการดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบต่อผู้บริหารสูงสุด รวมถึงกำหนดมาตรการป้องกันการเกิดเหตุซ้ำในอนาคต

ทั้งนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการตามกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีมาตรการในการลงโทษ รวมถึงการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรมตามที่กำหนดไว้ในนโยบายการรับแจ้งเบาะแสการประพฤติผิดหรือข้อร้องเรียน (Whistleblower Policy) ของบริษัทฯ

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) ฉบับนี้ ได้รับการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป

--- พลากร สุวรรณรัฐ ---

นายพลากร สุวรรณรัฐ

ประธานกรรมการบริษัท

วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568