



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท เดอะ แพลทินัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

(Human Rights Policy)

บริษัท เดอะ แพลทินัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน อันเป็นหลักการพื้นฐานสากลที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงยึดมั่นในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจว่าบริษัทฯ ดำเนินกิจการด้วยความรับผิดชอบต่อ ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งเน้นการดูแลและให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค โดยครอบคลุมถึงการป้องกัน การเคารพ และการเยียวยาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม อันเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างคุณค่าร่วมแก่สังคมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงกำหนด นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น โดยมีกรอบแนวทางมาจากหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล อาทิ 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)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งที่เกิดขึ้นโดยตรงและทางอ้อม จากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงสนับสนุนให้พันธมิตรทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ปฏิบัติตามเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานต้องร่วมกันส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน โดยยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายหลัก ดังนี้

1. แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะกำหนดกรอบการทำงานพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมทั้งดำเนินการหารือและสื่อสารเกี่ยวกับกรอบการทำงานพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนนี้ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียเคารพในหลักการด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

พนักงาน

- ยึดมั่นการปฏิบัติตามกฎหมายด้านแรงงาน การจ้างงานอย่างเป็นธรรม และการเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการพนักงานที่เหมาะสม การจ้างงานและเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจัดทำแผนในการพัฒนา แต่งตั้ง และโยกย้ายบุคลากร รวมทั้งการจัดกิจกรรม

ที่ส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน

- ไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบที่แบ่งแยกเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ชาติกำเนิด ความเชื่อ ศาสนา รวมถึงกลุ่มเปราะบาง เพื่อสนับสนุนความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างอย่างเท่าเทียม
- เคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งปลูกฝังให้พนักงานมีจิตสำนึกเรื่องการเคารพสิทธิของผู้อื่น ทั้งนี้ บริษัทฯ จะไม่ยอมรับการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ ทั้งทางร่างกาย วาใจ และจิตใจ รวมถึงการใช้อำนาจ บังคับขู่เข็ญ การค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็ก
- จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย เหมาะสมกับลักษณะงาน และเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน รวมทั้งการจัดให้มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอควบคู่กับการจัดอบรมด้านความปลอดภัย เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้พนักงานปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง
- ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยมีการจัดประชุมและเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานอย่างเสรี เพื่อรักษาผลประโยชน์ของพนักงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด

ลูกค้า

- ดูแลการดำเนินธุรกิจตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อเชิงลบและไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของลูกค้า ในกรณีที่เกิดผลกระทบต่อเชิงลบเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของลูกค้า บริษัทฯ จะดำเนินการแก้ไขและจัดหามาตรการเยียวยาอย่างเหมาะสม
- ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ชาติกำเนิด ความเชื่อ ศาสนา รวมถึงกลุ่มเปราะบาง
- แจ้งวัตถุประสงค์และขอความยินยอมจากลูกค้าในการเก็บ ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งตรวจสอบสถานะความยินยอมจากลูกค้าให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ตลอดจนเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าอย่างปลอดภัย โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัว การเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

คู่ค้า

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน ตามที่ระบุไว้ในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) โดยคาดหวังให้คู่ค้าประยุกต์ใช้หลักการและแนวปฏิบัติดังกล่าวในการดำเนินธุรกิจ
- กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และให้โอกาสที่เท่าเทียมแก่คู่ค้าทุกราย โดยพิจารณาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นปัจจัยสำคัญในการคัดเลือกคู่ค้าร่วมด้วย

- แจ้งวัตถุประสงค์และขอความยินยอมจากคู่ค้าในการเก็บ ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งตรวจสอบสถานะความยินยอมจากคู่ค้าให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ตลอดจนเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของคู่ค้าอย่างปลอดภัย โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัว การเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- แต่งตั้งหรือว่าจ้างเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) และ/หรือผู้รับผิดชอบเรื่องการดูแลรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและให้คำปรึกษาเรื่องการเก็บ ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และ/หรือผู้รับผิดชอบฯ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อไม่ให้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ

ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- ดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเคารพสิทธิของชุมชนและสังคม รวมทั้งยกระดับมาตรฐานการครองชีพ สุขภาพ และความปลอดภัยของชุมชน ตลอดจนดูแลรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงาน โดยควบคุมการสร้างผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด
- สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่สร้างประโยชน์แก่ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน อาทิ การมอบทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน การสนับสนุนพื้นที่เพื่อจัดกิจกรรมหรือให้บริการแก่ชุมชน การประชาสัมพันธ์และรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกเรื่องการอนุรักษ์พลังงาน
- ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งคณะทำงานด้านความยั่งยืน เพื่อทำหน้าที่วางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของบริษัท ในการขับเคลื่อนนโยบายด้านความยั่งยืนของบริษัท ตามกรอบแนวคิด ESG ทั้งมิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) สังคม (Social) และบรรษัทภิบาล (Governance) รวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดการปฏิบัติจริง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

2. กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence)

บริษัทฯ ได้กำหนดกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ดังนี้

- บูรณาการหลักการและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล รวมถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการประเมินความเสี่ยงของบริษัทฯ ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ โดยประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริง หรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางของบริษัทฯ ตลอดจนผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน
- บูรณาการนโยบายสิทธิมนุษยชนร่วมกับการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมของบริษัทฯ อาทิ กำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ ประกาศถ้อยแถลงและนโยบายสิทธิมนุษยชน กำหนดแนวทางพร้อมมาตรการควบคุมความเสี่ยง รวมถึงการลดผลกระทบที่อาจตามมา โดยเพิ่มประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในนโยบายที่มีอยู่ เพื่อให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมตลอดห่วงโซ่อุปทาน

- ดำเนินการวางแผนเพื่อกำหนดมาตรการป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และบรรเทาผลกระทบสำหรับทุกประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพและป้องกันโอกาสการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย
- จัดให้มีช่องทางสำหรับการแจ้งเบาะแสหรือรับเรื่องร้องเรียน และกระบวนการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ตามที่บริษัทฯ เห็นสมควรและเหมาะสมตามแต่กรณี
- ติดตามผลการดำเนินงานจากทุกฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมของบริษัทฯ ที่ส่งผลกระทบ หรือมีแนวโน้มที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวแก่ผู้บริหาร และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทบทวนและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขแผนการควบคุมและจัดการประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

3. การรับเรื่องร้องเรียน

- บริษัทฯ ได้กำหนดหลักการแจ้งเบาะแสและการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน โดยกำหนดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียแจ้งเบาะแสหรือเรื่องร้องเรียน และกระบวนการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยมีช่องทางในการแจ้งเบาะแสและรับเรื่องร้องเรียน (Whistleblowing Channels) ดังนี้ ช่องทางอีเมลของบริษัทฯ คือ internalaudit@theplatinumgroup.co.th หรือ
- ตู้รับหนังสือร้องเรียนหรือการแจ้งเบาะแสที่บริษัทฯ กำหนดขึ้น หรือ
- ส่งจดหมายถึง **ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ** (ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ) มีที่อยู่ดังนี้

ฝ่ายตรวจสอบภายใน

บริษัท เดอะ แพลทินัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

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

เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

บริษัทฯ ส่งเสริมให้มีการรายงานการกระทำใด ๆ ที่อาจละเมิดและฝ่าฝืนกฎหมาย นโยบาย ระเบียบปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทฯ จะคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ติดตามและตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อรายงานความคืบหน้า ผลการดำเนินงานแก้ไขปัญหาและการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ ต่อผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องให้รับทราบ

4. การเยียวยา

บริษัทฯ มีมาตรการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และ/หรือ การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อศึกษาถึงระดับผลกระทบของประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ผู้มีส่วนได้เสียอาจได้รับ และเพื่อให้บริษัทฯ เข้าใจในประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ แล้วสามารถกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบดังกล่าวได้ รวมถึงการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การติดตาม

บริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม และรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องรับทราบ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) ฉบับนี้ ได้รับการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป

--- พลากร สุวรรณรัฐ ---

นายพลากร สุวรรณรัฐ

ประธานกรรมการบริษัท

วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568