

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยอ้างอิงแนวทางตามหลักการของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) สำหรับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นประจำทุกๆ 2 ปี โดยมีขั้นตอนดังนี้

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัท จัสมิน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่มุ่งป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ นโยบายนี้ครอบคลุมการเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยให้ความสำคัญกับประเด็นสำคัญได้แก่ การใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน สิทธิในการรวมตัวกันโดยสันติ การไม่ใช้แรงงานเด็ก และการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นโยบายดังกล่าวมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงาน รวมถึงมีกระบวนการรับข้อร้องเรียน บทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน และกำหนดให้มีการรายงานผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายเป็นประจำทุกปี

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและ
แนวปฏิบัติด้านแรงงาน



สแกน QR Code

รวมถึงบริษัทฯ ได้ดำเนินงานให้พันธมิตรทางธุรกิจตอบแบบประเมินด้านความยั่งยืนของคู่ค้า ที่ครอบคลุมถึงประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้พันธมิตรทางธุรกิจเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของประเด็นดังกล่าว

2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง หรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท

บริษัทฯ ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานที่ทำงานผ่านบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยครอบคลุมถึงประเด็นความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนและการเลือกปฏิบัติ การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมเฉพาะการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมด ได้แก่

การประเมินภายในองค์กร	การประเมินห่วงโซ่อุปทาน	การประเมินด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
- การปฏิบัติต่อพนักงาน (การจ้างงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน) - ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน - การไม่เลือกปฏิบัติและความหลากหลาย - การล่วงละเมิดและการคุกคาม	- การดำเนินงานของคู่ค้าและผู้รับเหมา - กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง - การใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับในห่วงโซ่อุปทาน	- ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ - ความเป็นส่วนตัวและการคุ้มครองข้อมูลลูกค้า - การเข้าถึงบริการโทรคมนาคมอย่างเท่าเทียม

3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก

ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน

การระบุประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยเปรียบเทียบกับบริษัทในกลุ่มเทคโนโลยี การคำนึงถึงสถานที่ตั้งทางธุรกิจ ซึ่งมีขอบเขตของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สิทธิแรงงาน	สิทธิลูกค้า	สิทธิคู่ค้า	สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม
• สภาพแวดล้อมในการทำงาน • อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน • การไม่เลือกปฏิบัติ • เสรีภาพในการสมาคมและมีส่วนร่วมในการต่อรอง • แรงงานเด็กและแรงงานภาคบังคับ	• สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า • การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า • การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	• จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ • การรักษาความลับคู่ค้า	• สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน • การเคารพสิทธิชุมชน

คำนิยาม

สิทธิแรงงาน	คำนิยาม
• สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาวะและเงื่อนไขทางกายภาพและจิตใจที่ล้อมรอบพนักงานในที่ทำงาน รวมถึงสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เฟอร์นิเจอร์ บรรยากาศ และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ ความปลอดภัย และประสิทธิภาพในการทำงาน กฎหมายแรงงานกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย และมีสุขอนามัยที่ดีให้กับลูกจ้าง

สิทธิแรงงาน	คำนิยาม
• อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	การดูแล ป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ รวมถึงการป้องกันอุบัติเหตุ โรคจากการทำงาน และการลดความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน การฝึกอบรม และการดำเนินมาตรการป้องกันที่เหมาะสม
• การไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการให้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน	หลักการที่บุคคลทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน และเงื่อนไขการทำงานอื่นๆ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความพิการ รสนิยมทางเพศ ชนชาติกำเนิด หรือลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อมในที่ทำงาน
• เสรีภาพในการสมาคมและมีส่วนร่วมในการต่อรอง	สิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรหรือสหภาพแรงงานตามความสมัครใจ เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ กับนายจ้าง โดยปราศจากการแทรกแซง การเลือกปฏิบัติ หรือการตอบโต้จากนายจ้าง
• แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ	การจ้างงานบุคคลที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และการบังคับให้บุคคลทำงานภายใต้การขู่ข่ม ฆาตกรรม หรือการบังคับทางจิตใจหรือร่างกาย รวมถึงการค้ามนุษย์ การเป็นทาส หรือการผูกมัดด้วยหนี้สิน โดยบุคคลนั้นไม่ได้สมัครใจและไม่สามารถลาออกจากงานได้อย่างอิสระ
สิทธิลูกค้า	คำนิยาม
• สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า	สิทธิของลูกค้าในการได้รับสินค้าและบริการที่ปลอดภัย ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพ หรือสร้างความเสี่ยงต่อชีวิต โดยบริษัทมีหน้าที่ควบคุมคุณภาพ การใช้งาน และความปลอดภัยตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อคุ้มครองผู้บริโภคอย่างรัดกุม
• การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	สิทธิของลูกค้าในการให้ข้อมูลส่วนบุคคลอย่างมั่นใจว่าข้อมูลนั้นจะได้รับการจัดเก็บ ใช้งาน และเปิดเผย ภายใต้ความยินยอมและความปลอดภัยตามกฎหมาย เช่น พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) โดยไม่ถูกนำไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม
• การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	สิทธิของลูกค้าในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ความพิการ หรือความเชื่อทางการเมือง
สิทธิคู่ค้า	คำนิยาม
• จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ	หลักเกณฑ์ทางจริยธรรมที่คู่ค้าทุกรายต้องยึดถือร่วมกัน เช่น การดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ไม่มีการติดสินบน ไม่สนับสนุนการละเมิดแรงงานหรือสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เกิดห่วงโซ่อุปทานที่มีธรรมาภิบาลและยั่งยืน
• การรักษาความลับคู่ค้า	สิทธิของคู่ค้าในการได้รับความคุ้มครองต่อข้อมูลสำคัญทางธุรกิจ เช่น ข้อมูลเทคนิค สัญญา กลยุทธ์ หรือข้อมูลทางการเงิน โดยบริษัทต้องไม่เปิดเผยแก่บุคคลภายนอกหรือใช้ในทางที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อคู่ค้า

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม	คำนิยาม
สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน	สิทธิของชุมชนโดยรอบพื้นที่ดำเนินการของบริษัทในการดำรงชีวิตอย่างปลอดภัยและมีสุขภาพดี โดยบริษัทต้องไม่ก่อให้เกิดมลภาวะ หรือกิจกรรมใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพอากาศ น้ำ เสียง หรือความเป็นอยู่โดยรวมของชุมชน
การเคารพสิทธิชุมชน	สิทธิของชุมชนในการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของบริษัทที่อาจมีผลกระทบต่อพื้นที่ วิถีชีวิต หรือทรัพยากรท้องถิ่น โดยบริษัทต้องเคารพความคิดเห็น วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และให้อำนาจในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการปรึกษาหารืออย่างเสรีและมีข้อมูลครบถ้วน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้เกณฑ์ความเป็นไปได้ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากประเด็นที่มีผลกระทบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

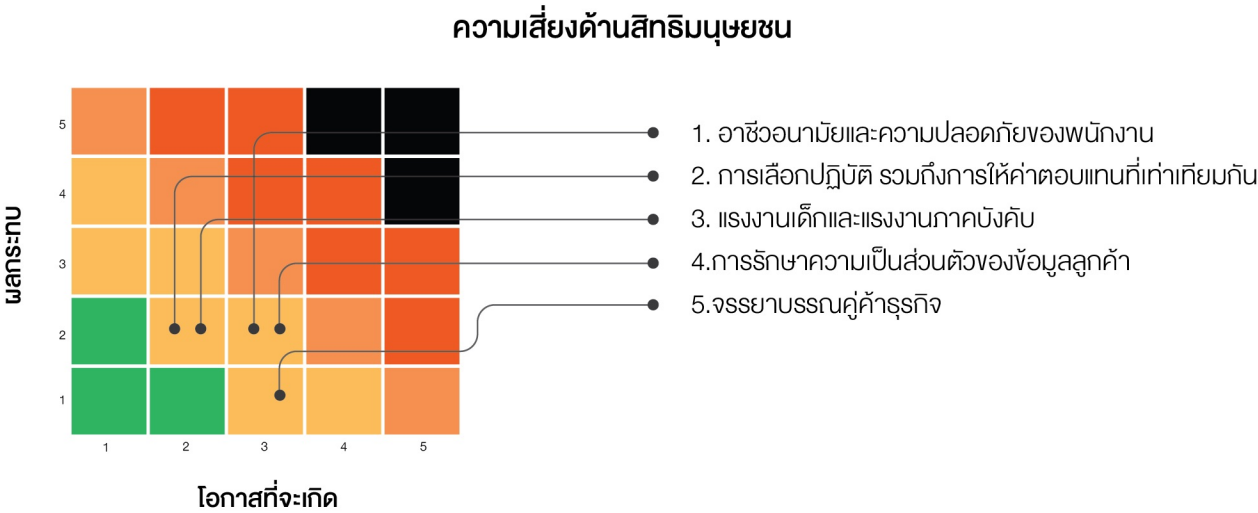
เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง : โอกาสที่จะเกิด		ผลการประเมินความเสี่ยง : ผลกระทบ
โอกาส / ผลกระทบ	ลักษณะของโอกาสที่จะเกิด	ลักษณะของผลกระทบที่จะเกิด
5. มีโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดสูงมาก	เหตุการณ์มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นแน่นอนหรือเกิดขึ้นเป็นประจำ อาจเกิดขึ้นอยู่แล้วในปัจจุบัน หรือมีโอกาที่จะเกิดขึ้นซ้ำในระยะเวลาอันใกล้ เช่น เกิดขึ้นทุกวัน ทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน มีปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดความเสี่ยงอย่างชัดเจน และไม่มีมาตรการควบคุมที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง ส่งผลต่อชีวิต ร่างกาย อวัยวะ หรือความปลอดภัยของผู้ที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งอาจนำไปสู่การเสียชีวิต การบาดเจ็บสาหัส หรือความเสียหายที่ไม่สามารถฟื้นฟูได้ และอาจมีผู้ได้รับผลกระทบเป็นจำนวนมาก อาจถูกฟ้องร้องดำเนินคดีทางกฎหมายที่มีโทษร้ายแรง และส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัทในระดับสูงมาก
4. มีโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดสูง	เหตุการณ์มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นค่อนข้างแน่นอน อาจเคยเกิดขึ้นมาแล้วหลายครั้ง หรือคาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วงปีงบประมาณนี้ มีปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดความเสี่ยง และมาตรการควบคุมที่มีอยู่ยังไม่สามารถป้องกันได้อย่างเต็มที่	ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ เช่น การละเมิดสิทธิพื้นฐาน สภาพการทำงาน หรือการเลือกปฏิบัติที่ร้ายแรง อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความเป็นอยู่ หรือสภาพจิตใจของผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ มีความเสี่ยงในการถูกฟ้องร้องหรือถูกลงโทษทางกฎหมาย และส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัทในระดับสูง
3. มีโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดปานกลาง	เหตุการณ์อาจเกิดขึ้นบ้างเป็นครั้งคราว เคยเกิดขึ้นมาแล้วในอดีต แต่ไม่บ่อย หรือมีโอกาสเกิดขึ้นในช่วง 1-2 ปี มีปัจจัยแวดล้อมที่อาจนำไปสู่ความเสี่ยงได้	ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในระดับที่สามารถแก้ไขได้ เช่น การละเมิดสิทธิในการแสดงความคิดเห็น หรือการเข้าถึงข้อมูล มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

	และมาตรการควบคุมที่มีอยู่สามารถลดความเสี่ยงได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่เพียงพอ	หรือสภาพความเป็นอยู่ของผู้ได้รับผลกระทบ แต่ไม่รุนแรงถึงขั้นก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตหรือร่างกาย อาจมีความเสี่ยงในการถูกรังเรียนหรือถูกตรวจสอบโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัทในระดับปานกลาง
2. มีโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นน้อย	เหตุการณ์มีโอกาสดังขึ้นน้อยอาจเคยเกิดขึ้นในอดีต แต่นานๆ ครั้ง หรือมีโอกาสดังขึ้นในช่วง 3-5 ปี ปัจจุบันแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเกิดความเสี่ยงมากนัก และมีมาตรการควบคุมที่มีประสิทธิภาพพอสมควร ในการป้องกันความเสี่ยง	ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในระดับที่จำกัด เช่น ความไม่สะดวกหรือความไม่พอใจของผู้มีส่วนได้เสีย มีผลกระทบต่อผู้ได้รับผลกระทบในระยะสั้นและสามารถแก้ไขได้ง่าย มีความเสี่ยงในการถูกตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ในวงแคบ และส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัทในระดับต่ำ
1. มีโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นน้อยมาก	เหตุการณ์แทบไม่มีโอกาสดังขึ้น ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ในองค์กร หรือมีโอกาสดังขึ้นน้อยมากในช่วง 5 ปีขึ้นไป ปัจจุบันแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเกิดความเสี่ยง และมีมาตรการควบคุมที่มีประสิทธิภาพสูงในการป้องกันความเสี่ยง	ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในระดับที่แทบไม่สังเกตเห็น มีผลกระทบเพียงเล็กน้อยต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบและสามารถแก้ไขได้ทันที ไม่มีความเสี่ยงในการถูกรังเรียนหรือถูกตรวจสอบ และแทบไม่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท

นิยามการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ระดับความเสี่ยง	คำนิยามของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น
ระดับความเสี่ยงสูงมาก	ความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง มีผลกระทบเป็นวงกว้าง หรือไม่สามารถแก้ไขให้กลับคืนสู่สภาพเดิมได้ ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อชีวิต สุขภาพ เสรีภาพของบุคคลอย่างรุนแรง หรืออาจนำไปสู่การฟ้องร้องดำเนินคดีและกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทอย่างร้ายแรง จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยทันที
ระดับความเสี่ยงสูง	ความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มีผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในวงกว้าง ส่งผลต่อความปลอดภัย สุขภาพ หรือสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้เกี่ยวข้อง และอาจนำไปสู่การเรียกร้องค่าเสียหาย หรือมีผลกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัท จำเป็นต้องมีมาตรการในการจัดการอย่างเร่งด่วน
ระดับความเสี่ยงปานกลาง	ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในระดับที่จำกัด มีโอกาสดังขึ้นและอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่หรือสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย แต่ยังสามารถควบคุมและจัดการได้ด้วยมาตรการที่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของบริษัทหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม
ระดับความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงที่มีโอกาสดังขึ้นน้อย และหากเกิดขึ้นจะมีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในระดับที่จำกัด สามารถจัดการได้ด้วยกระบวนการปกติขององค์กร มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในวงแคบและไม่รุนแรง และไม่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ
ระดับความเสี่ยงต่ำมาก	ความเสี่ยงที่มีโอกาสดังขึ้นน้อยมาก และหากเกิดขึ้นจะมีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนเพียงเล็กน้อย สามารถแก้ไขได้โดยง่ายผ่านกระบวนการบริหารจัดการปกติ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือชื่อเสียงของบริษัท

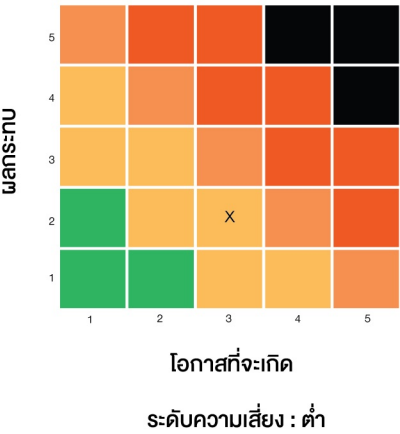
Human Rights Risk Assessment Matrix



ขั้นตอนที่ 3 การจัดการความเสี่ยง

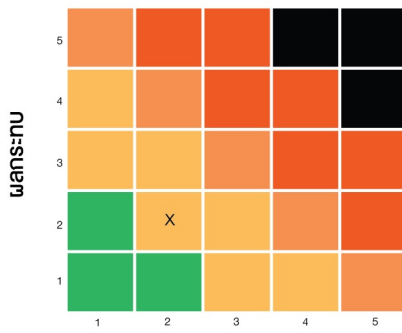
ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้จากการจัดลำดับ 5 ประเด็น บริษัทฯ ได้นำมาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข ตัวชี้วัด เป้าหมาย และผลการดำเนินงาน ดังนี้

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : สิทธิแรงงาน



ประเด็นความเสี่ยง	การลดผลกระทบและการแก้ไข	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	- จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน - มีการประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานสม่ำเสมอ - อบรมเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย - รับเรื่องร้องเรียนจากพนักงาน	ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน	100	100
คำอธิบายผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	- พนักงานได้รับความเสียหายทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดความเครียด วิตกกังวล และซึมเศร้า - ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดสมาธิและขาดแรงจูงใจในการทำงาน - วัฒนธรรมองค์กรเสื่อมโทรม ขาดความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างพนักงาน - บริษัทอาจต้องเผชิญกับคดีความและความเสียหายทางกฎหมาย รวมถึงภาพลักษณ์องค์กร			

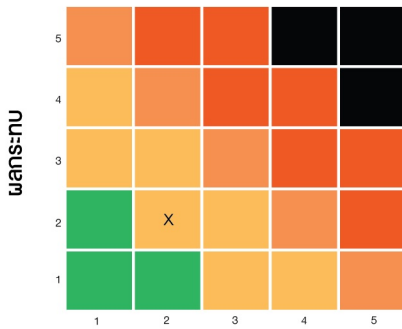
การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : สิทธิแรงงาน



โอกาสที่จะเกิด
ระดับความเสี่ยง : ต่ำ

ประเด็นความเสี่ยง	การลดผลกระทบและการแก้ไข	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
การไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการให้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน	- การจัดอบรมพนักงานและผู้บริหารเกี่ยวกับความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติ - การจัดตั้งช่องทางร้องเรียนที่เป็นความลับสำหรับกรณีการเลือกปฏิบัติ	ร้อยละของพนักงานที่ผ่านการอบรมเรื่องความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติ	100	100
คำอธิบายผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	- พนักงานที่ถูกเลือกปฏิบัติมักเลือกเผชิญกับความเครียด ความกังวล และภาวะซึมเศร้า ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตโดยรวม - พนักงานที่รู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมมีแนวโน้มลาออกสูง ทำให้องค์กรสูญเสียทั้งความรู้และประสบการณ์ - เมื่อมีอัตราการลาออกสูง องค์กรต้องใช้ทรัพยากรมากขึ้นในการสรรหาและพัฒนาพนักงานใหม่			

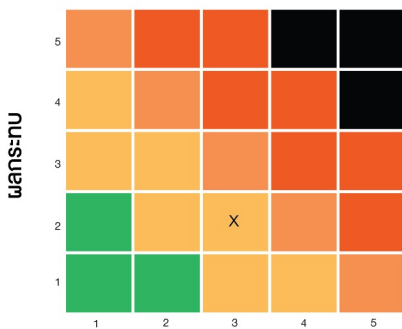
การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : สิทธิแรงงาน



โอกาสที่จะเกิด
ระดับความเสี่ยง : ต่ำ

ประเด็นความเสี่ยง	การลดผลกระทบและการแก้ไข	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
แรงงานเด็กและแรงงานภาคบังคับ	- จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมทางธุรกิจที่ชัดเจน และเผยแพร่ให้ลูกค้า/พันธมิตรรับทราบ - กำหนดให้ลูกค้า/พันธมิตรลงนามในข้อตกลงจรรยาบรรณธุรกิจ (Supplier Code of Conduct)	ร้อยละของคู่ค้า/พันธมิตรที่ลงนามในจรรยาบรรณธุรกิจด้านสิทธิแรงงาน	100	100
คำอธิบายผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	- การใช้แรงงานเด็กและแรงงานภาคบังคับถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน - การละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานจะส่งผลกระทบต่อ ความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ ขององค์กรในระยะยาว - ความเสี่ยงทางกฎหมาย			

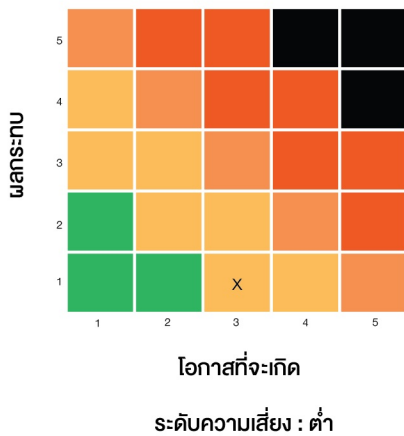
การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : สิทธิลูกค้า



โอกาสที่จะเกิด
ระดับความเสี่ยง : ต่ำ

ประเด็นความเสี่ยง	การลดผลกระทบและการแก้ไข	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	- การจัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ที่ครอบคลุมและเป็นไปตาม พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 - การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม - การจัดฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	จำนวนเหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล (Data Breach Incidents)	0	0
คำอธิบายผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	- การสูญเสียความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อองค์กร - ความเสียหายต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งยากต่อการฟื้นฟู - ค่าใช้จ่ายในการแก้ไขเหตุละเมิดข้อมูล การชดเชยผู้เสียหาย และการฟื้นฟูระบบ			

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : สิทธิคู่ค้า



ประเด็นความเสี่ยง	การลดผลกระทบและการแก้ไข	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ	- จัดทำจรรยาบรรณคู่ค้าที่ชัดเจน - ครอบคลุมประเด็นด้าน ESG - กำหนดให้คู่ค้าทุกรายลงนามรับทราบและปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ	ร้อยละของคู่ค้าที่ลงนามรับทราบจรรยาบรรณคู่ค้า	100	100
คำอธิบายผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	- การสูญเสียโอกาสทางธุรกิจหากไม่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณ - ความเสี่ยงด้านชื่อเสียงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน - ความเสี่ยงทางกฎหมายจากการมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชน			

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงสื่อสาร ให้ความรู้ และอบรมพนักงาน ครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบ ผ่านกิจกรรมของบริษัทฯ โดยจากการดำเนินงานในปี 2567 การดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ไม่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อยู่ในระดับสูง และไม่มีกรณีหรือคดีละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมไปถึงการคำนึงถึง การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นปีแรก โดยประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์บริษัท และเปิดช่องทางรับฟังผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยให้ความมั่นใจว่าจะได้รับการคุ้มครองจากการคุกคาม การข่มขู่ และการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอันเกิดจากการร้องเรียน เพื่อให้สามารถรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนเข้ามาที่บริษัทฯ ผ่านช่องทาง ดังนี้

ช่องทางการแจ้งเบาะแส



แจ้งผู้บังคับบัญชา

แจ้งสำนักตรวจสอบภายใน Ins. 02-100-3037
หรืออีเมล audit_committee@jasmine.com



ช่องทางออนไลน์

แจ้งผ่านช่องทางออนไลน์ของบริษัทฯ
www.jasmine.com/contact



ส่งอีเมล

แจ้งประธานคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล

โดยส่งอีเมลไปที่ KarlJamorn@hotmail.com



นำส่งจดหมาย

คณะกรรมการบริษัท

ประธานคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล

บริษัท จัสมิน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 200 หมู่ที่ 4 ชั้น 29-30 จัสมิน อินเตอร์เนชั่นแนล ทาวเวอร์
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

5. การแก้ไขและเยียวยา

บริษัทฯ จัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ในกรณีที่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมของบริษัทฯ บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการแก้ไขให้ถูกต้องและมาตรการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้น ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ภายใต้การบริหารงานและหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย และสรุปบทเรียนเพื่อทบทวนนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ แนวปฏิบัติ

ตลอดจนกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และความระมัดระวังที่จะไม่ให้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดิมซ้ำ พร้อมทั้งสื่อสารถึงมาตรการต่างๆ (หากมีการปรับปรุง) ไปยังผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ หากมีเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น บริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบอย่างเป็นธรรม และมีมาตรการลงโทษ ดังนี้

มาตรการลงโทษ

