นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท ยูโรเอเชีย โทเทิล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

ฉบับที่ 4

ประกาศใช้เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568

ประวัติการจัดทำและอนุมัติ

หมายเลขเอกสาร	ผู้จัดทำ/ผู้ควบคุม	ผู้สอบทาน	ผู้อนุมัติ
CP-BOD-025-01	กรรมการผู้จัดการ	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	คณะกรรมการบริษัท
	3 มกราคม 2568	30 มกราคม 2568	20 กุมภาพันธ์ 2568

ประวัติการแก้ไขและยกเลิก

ฉบับที่	วันที่จัดทำหรือแก้ไข	วันที่ประกาศใช้	รายละเอียดการเปลี่ยนแปลง
1	10 ตุลาคม 2564	9 พฤศจิกายน 2564	ฉบับแรก
2	10 มิถุนายน 2565	6 สิงหาคม 2565	แก้ไขชื่อบริษัท ภายหลังการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด
3	1 กันยายน 2566	12 กันยายน 2566	แก้ไขอีเมลประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน
4	3 มกราคม 2568	20 กุมภาพันธ์ 2568	พิจารณาทบทวนประจำปี 2568

หมายเหตุ: การเพิ่มเติมหรือยกเลิกเอกสารใด ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในระเบียบอำนาจอนุมัติและดำเนินการ

นโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัท ยูโรเอเชีย โทเทิล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (“**บริษัท**”) และบริษัทย่อย ดำเนินธุรกิจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาธุรกิจให้เจริญก้าวหน้า และมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีจริยธรรมและคุณธรรมเป็นแนวทางเสมอมา และไม่เพียงแต่ที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืนให้กับผู้ถือหุ้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย บริษัทและบริษัทย่อยยังสนับสนุน ส่งเสริม และมุ่งมั่นที่จะนำหลักธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ด้วยหลักการสำคัญที่ว่าด้วยการปกป้องสิทธิ การเคารพสิทธิ และการเยียวยา เมื่อเกิดผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ โดยนำมาเป็นนโยบายในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร บริษัทจึงกำหนดเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนในบริษัทและบริษัทย่อยต้องปฏิบัติและรับทราบ ตลอดจนแจ้งให้ลูกค้า ผู้ถือหุ้น คู่ค้า และสังคมได้รับทราบด้วย ซึ่งนโยบายดังกล่าวจะมีแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อนำไปใช้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวกับ 4 เรื่องหลัก ได้แก่ สิทธิมนุษยชนของลูกค้า สิทธิมนุษยชนของพนักงาน สิทธิมนุษยชนของผู้ถือหุ้น สิทธิมนุษยชนของคู่ค้า และ/หรือเจ้าหนี้

1. สิทธิมนุษยชนของลูกค้า

1.1 ดูแลลูกค้าทุกรายโดยเท่าเทียมกัน ให้การต้อนรับและติดต่อกับลูกค้าด้วยความสุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสารและให้คำแนะนำเกี่ยวกับบริการของบริษัทและบริษัทย่อย ให้มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์กับลูกค้าสูงสุด พร้อมให้การบริการที่มีคุณภาพ ตรงตามความคาดหมายของลูกค้าในราคาที่เป็นธรรม

1.2 ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติด้วยความเสมอภาคและทัดเทียมกัน ไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา และสถานะทางสังคม

1.3 ปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าให้ได้รับความปลอดภัยสูงสุดในการใช้บริการกับบริษัทและบริษัทย่อย

1.4 จัดให้มีช่องทางที่ให้ลูกค้าร้องเรียน เสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หากลูกค้ามีข้อคับข้องใจ ให้เสนอมายังบริษัท โดยมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม ตลอดจนให้การเยียวยาหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2. สิทธิมนุษยชนของพนักงาน

2.1 เคารพในความเสมอภาคของบุคคลในการดำเนินการจ้างงาน เปิดโอกาสให้กับผู้สมัครงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม ผู้พิการ ผู้สูงวัย เพศทางเลือก รสนิยมทางเพศ

2.2 ปกป้องคุ้มครองและห้ามมิให้มีการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานทุกรูปแบบ

2.3 ดูแลปกป้องผลประโยชน์ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้พนักงานทุกคน ทุกระดับ อย่างเหมาะสมเป็นธรรม ปฏิบัติต่อพนักงานโดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสันติสุขในการบริหารจัดการงานของบริษัทและบริษัทย่อย

2.4 ส่งเสริม สนับสนุนสภาพการจ้างที่ดี โดยคำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพการ ทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวกับระบบการบริหาร การจัดการที่บริษัท กำหนดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

2.6 ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยให้โอกาสอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ พร้อมให้ความเข้าใจ เสริมสร้างทักษะและเพิ่มพูนทัศนคติอย่างเหมาะสม ซึ่งบริษัทและบริษัทย่อยถือว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุด

2.7 ให้ความสำคัญในการรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงาน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อเท็จจริง และเคารพในสิทธิเสรีภาพของพนักงานในการแสดงความคิดเห็น

2.8 จัดให้มีช่องทางที่กำหนดไว้สำหรับพนักงาน หากพนักงานมีข้อคับข้องใจให้เสนอมายังบริษัท ตามแนวทางปฏิบัติ โดยมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม ตลอดจนให้การเยียวยาหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

3. สิทธิมนุษยชนของผู้ถือหุ้น

3.1 ดูแล ส่งเสริมการใช้สิทธิความเป็นเจ้าของในการควบคุมการดำเนินงานของบริษัท ในการเข้าประชุม การแสดงความคิดเห็น การออกเสียง ลงมติต่างๆ การลดทุน เพิ่มทุน การเปลี่ยน โอน จำหน่าย และการรับเงินปันผล ตลอดจนการตรวจทะเบียนผู้ถือหุ้น

3.2 นำเสนอรายงาน แจ้งข่าวสารข้อมูลการดำเนินกิจการของบริษัท อย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วนตามความเป็นจริง รวมถึงแจ้งวิธีการต่างๆ ในการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้นโดยทั่วกัน

3.3 ตระหนักและให้ความสำคัญถึงสิทธิของผู้ถือหุ้น ไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการละเมิดหรือลิดรอนสิทธิของผู้ถือหุ้น

3.4 ปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ถือหุ้นให้ได้รับความปลอดภัยสูงสุดในการร่วมถือหุ้นของบริษัท

4. สิทธิมนุษยชนของคู่ค้า และ/หรือเจ้าหนี้

4.1 เปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกรายได้นำเสนอสินค้าและบริการ การเข้าร่วมเป็นพันธมิตรทางการค้าโดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

4.2 ปฏิบัติต่อคู่ค้า และหรือเจ้าหนี้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัท และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย

4.3 ปกป้อง คุ้มครอง ไม่เปิดเผยข้อมูลในส่วนของคู่ค้า และ/หรือ เจ้าหนี้ ให้คู่ค้าหรือผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องทราบ รวมถึงการปกป้อง ดูแล ไม่ยักยอก หรือนำทรัพย์สินทางปัญญาและข้อมูลความลับของคู่ค้ามาใช้ในทางที่ผิด

4.4 ยึดมั่นในหลักการดำเนินธุรกิจ การโฆษณา และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ซึ่งรวมถึงการ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับทั้งหมด

นอกจากนี้ บริษัทและบริษัทย่อย ยังดำเนินธุรกิจด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบ ได้ บนพื้นฐานของกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านต่างๆ อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ในด้านการคุ้มครองแรงงาน โดยไม่บีบบังคับการใช้แรงงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงานตามกฎหมาย กำหนดและการปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต่อลูกจ้างโดยอ้างอิงกฎหมาย และยังดูแล ส่งเสริม ปกป้อง ที่จะดำเนินธุรกิจอันไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของสังคมอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนโดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุการป้องกันบรรเทาและพิจารณาถึงวิธีที่บริษัทจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ตามหลักการชี้แนะของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)

<u>กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน</u>

1.การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

(A Statement of Human Rights Policy)

บริษัทมุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ และการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ

บริษัทได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างครอบคลุม มีขอบเขตของนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งรวมความคาดหวังของบริษัท ต่อการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน ไม่เพียงแต่ในการดำเนินงานของบริษัทเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจด้วย

รวมถึงบริษัทได้ดำเนินงานให้พันธมิตรทางธุรกิจตอบแบบสอบถามด้านความยั่งยืนของคู่ค้า โดยมีประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมหัวข้อด้านสิทธิมนุษยชนไว้ด้วยเพื่อให้พันธมิตรทางธุรกิจเกิดความตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ

2.การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท

(Assessment of Actual and Potential Human Rights Impacts of Company Activities and Relationship)

บริษัทได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

นอกจากนี้ บริษัทยังคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงประเด็นความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนและการเลือกปฏิบัติ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมเฉพาะการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัททั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

<u>กิจกรรมทางธุรกิจหลัก:</u>

☐ การปฏิบัติงานด้านการบริการ

☐ การปฏิบัติงานด้านการขนส่งสินค้า

☐ การปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทในเครือ

<u>สนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ:</u>

☐ ด้านคู่ค้า

☐ ด้านพนักงาน

☐ ด้านลูกค้า

☐ ด้านสังคมและชุมชน

☐ ด้านผู้ถือหุ้น

ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นใหม่

3.การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก

(Incorporating into Company Procedures and Addressing Impacts)

ขั้นตอนที่ 1: การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Identification)

การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ทำได้โดยการเปรียบเทียบบริษัทในกลุ่มบริการ ซึ่งขอบเขตของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องของบริษัท แสดงไว้ด้านล่างดังนี้

สิทธิแรงงาน

- สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพนักงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในบริษัท สถานที่แหล่งดำเนินงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด
- การไม่เลือกปฏิบัติ คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่ใช้เกณฑ์ ชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออื่นๆ มาใช้ในการเลือกปฏิบัติ
- เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง คือ พนักงานมีสิทธิ์ในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่าง เป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม
- แรงงานบังคับ คือ บริษัทจะไม่มีการใช้แรงงานบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็ก รวมไปถึงการค้ามนุษย์

สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต คือ การดำเนินงานของบริษัท จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชน ใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การไปลดทอนรายได้ของคนในชุมชน
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน คือ การดำเนินงานของบริษัท ในการระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน
- การซื้อที่ดิน คือ การประเมินผลกระทบก่อนการเข้าไปดำเนินงานของบริษัท ว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเรื่องสิทธิมนุษยชน

สิทธิผู้บริโภค

- สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค คือ การคัดเลือกบริการของบริษัท ที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ราคาเป็นธรรม และมีการคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค

- ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล คือ การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีแนวทางการบริหารจัดการป้องกันเรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
- การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า คือ การมีแนวทางบริหารจัดการ ป้องกัน ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

ขั้นตอนที่ 2: การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking)

บริษัทดำเนินการประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact Level) ที่จะเกิดขึ้นเพื่อจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ค่าคะแนนความเสี่ยงที่ได้จากการนำ Impact คูณกับ Likelihood	ความหมาย
ความเสี่ยงระดับต่ำ 1-4	ความเสี่ยงระดับต่ำ ซึ่งองค์กรควรรับทราบและติดตาม
ความเสี่ยงระดับกลาง 5-8	ความเสี่ยงระดับกลาง ซึ่งองค์กรควรเฝ้าติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อให้สามารถดำเนินการรับมือได้อย่างทันท่วงทีหากความเสี่ยงดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะเติบโตขึ้น
ความเสี่ยงระดับสูง 9-12	ความเสี่ยงระดับสูง เป็นความเสี่ยงที่หากเกิดขึ้นจะกระทบต่อการดำเนินงานและการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นนัยสำคัญ องค์กรจำเป็นต้องกำหนดมาตรการในการควบคุมและลดโอกาสเกิดหรือผลกระทบของความเสี่ยงโดยเร็ว
ความเสี่ยงระดับสูงมาก 16	ความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นความเสี่ยงที่หากเกิดขึ้นจะกระทบต่อการดำเนินงานและการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างรุนแรง องค์กรจำเป็นต้องกำหนดมาตรการในการควบคุมและลดโอกาสเกิดหรือผลกระทบของความเสี่ยงโดยทันทีและต้องได้รับการติดตามความคืบหน้าอย่างใกล้ชิด

ระดับความเสี่ยงที่บริษัทยอมรับได้ คือ ระดับความเสี่ยงที่มีค่าความเสี่ยงระดับต่ำและระดับกลางซึ่งมีคะแนนตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 8 ในขณะที่ความเสี่ยงที่มีค่าความเสี่ยงตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ถือเป็นความเสี่ยงที่บริษัทต้องดำเนินการจัดการ

ภาพที่ 2 แสดงระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (แนวเส้นสีน้ำเงิน)

จากภาพข้างต้น ความเสี่ยงที่ 2 3 และ 4 ถือเป็นระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยความเสี่ยงที่ 2 เป็นความเสี่ยงที่บริษัทต้องเฝ้าระวังในขณะที่ความเสี่ยงที่ 1 ถือเป็นความเสี่ยงสำคัญที่บริษัทต้องดำเนินลดโอกาสเกิดและ/หรือผลกระทบให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้โดยเร็ว

ตารางที่ 2-1 แสดงระดับผลกระทบ

ระดับ	คำอธิบาย
4	• ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ต่ำกว่าระดับที่ยอมรับได้ • สูญเสียความสามารถในการแข่งขันจนอาจไม่สามารถประกอบธุรกิจต่อได้ • สูญเสียทรัพย์สิน บุคลากร และทรัพยากรคิดเป็นจำนวนเงินทางอ้อมตั้งแต่ 5,000,000.00 บาทขึ้นไปหรือ ทำให้การดำเนินงานหยุดชะงัก มากกว่า 1 วัน • ข้อมูลในระบบสารสนเทศผิดพลาดอย่างเป็นสาระสำคัญและถูกตรวจพบ เช่น งบการเงินไม่ถูกต้อง และ ถูกปรับโดยหน่วยราชการ • ความเสียหายตั้งแต่ 5,000,000.00 บาท ขึ้นไป • บริษัทตกเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์โดยสื่อมวลชนและโซเชียลมีเดีย มากกว่า 5 วัน หรือถูกสอบถามจากหน่วยงานราชการ • สูญเสียลูกค้าสำคัญ คิดเป็นรายได้ตั้งแต่ 5,000,000.00 บาทขึ้นไป
3	• ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด แต่ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ • สูญเสียความสามารถในการแข่งขันจนกระทบต่อส่วนแบ่งการตลาด และลูกค้า ทำให้การเติบโตต่ำกว่าที่ควรมากกว่า 10% ขึ้นไป • สูญเสียทรัพย์สินและทรัพยากรคิดเป็นจำนวนเงินทางอ้อมตั้งแต่ 500,000-5,000,000.00 บาท หรือทำให้การดำเนินงานหยุดชะงัก 8 ชั่วโมง • ข้อมูลในระบบสารสนเทศผิดพลาดอย่างเป็นสาระสำคัญ แต่สามารถแก้ไข หรือชี้แจงได้ • ความเสียหายตั้งแต่ 500,000-5,000,000.00 บาท • สูญเสียลูกค้าสำคัญ คิดเป็นรายได้ตั้งแต่ 500,000-5,000,000.00 บาท • บริษัทฯถูกฟ้องร้องดำเนินคดีจนต้องกิจการมากกว่า 3 วันหรือถูกเบี้ยปรับตั้งแต่ 500,000 บาทขึ้นไป
2	• ผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ยังเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แต่ควรเฝ้าระวัง • สูญเสียความสามารถในการแข่งขันจนกระทบต่อส่วนแบ่งการตลาด และลูกค้า ทำให้การเติบโตต่ำกว่าที่ควรตั้งแต่ 1-10% • สูญเสียทรัพย์สินและทรัพยากรคิดเป็นจำนวนเงินทางอ้อมตั้งแต่ 100,000-500,000 บาทหรือทำให้การดำเนินงานหยุดชะงัก 4 ชั่วโมง • ข้อมูลในระบบสารสนเทศ ผิดพลาด อย่างเป็นสาระสำคัญ และถูกตรวจพบโดยบุคลากรภายใน • ความเสียหายตั้งแต่ 100,000-500,000 บาท • สูญเสียลูกค้าสำคัญ คิดเป็นยอดขายตั้งแต่ 100,000-500,000 บาท • บริษัทฯถูกฟ้องร้องดำเนินคดีจนต้องหยุดกิจการ 1-3 วันหรือถูกเบี้ยปรับตั้งแต่ 100,000-500,000 บาท

ระดับ	คำอธิบาย
1	• ไม่กระทบต่อการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ • สูญเสียความสามารถในการแข่งขันเล็กน้อย • สูญเสียทรัพย์สินและทรัพยากรคิดเป็นจำนวนทางอ้อมต่ำกว่า 100,000 บาท • ข้อมูลในระบบสารสนเทศผิดพลาดเล็กน้อย • ความเสียหายต่ำกว่า 100,000 บาท • บริษัทได้รับการร้องเรียนจากชาวบ้านในพื้นที่ใกล้เคียงหรือผู้ได้รับผลกระทบ • ได้รับการแจ้งยกเลิกคำสั่งซื้อ และลดหนี้ให้ลูกค้าต่ำกว่า 100,000 บาท • บริษัทถูกปรับเป็นเงินไม่เกิน 100,000 บาท

ตารางที่ 3 แสดงระดับความถี่และความเป็นไปได้

ความถี่	Annual Frequency	Probability	ช่องโหว่
4	Frequent: เกิดขึ้นทุกสัปดาห์	Almost certain: โอกาสเกิด 90% ขึ้นไป	ไม่มีมาตรการการป้องกันความเสี่ยงไว้รองรับหรือแก้ปัญหา
3	Likely: เกิดขึ้นทุกเดือน	Likely: โอกาสเกิด 65% -90%	มีมาตรการป้องกันความเสี่ยงแต่ไม่เพียงพอหรือไม่มีประสิทธิผล
2	Possible: เกิดขึ้นในทุกปี	Possible: โอกาสเกิด 35%-65%	มีมาตรการป้องกันความเสี่ยง ที่เพียงพอและมีประสิทธิผลเชื่อถือได้ในระดับหนึ่ง
1	Unlikely: เกิดขึ้นในทุกปีขึ้นไป	Unlikely: โอกาสเกิด 1-35%	มีมาตรการป้องกันความเสี่ยง ที่เพียงพอและมีประสิทธิผลเชื่อถือได้มาก

ขั้นตอนที่ 3: การจัดการความเสี่ยง

บริษัทประเมินแนวทางการควบคุมความเสี่ยงหรือการควบคุมภายในของบริษัทที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อลดผลกระทบและโอกาสของความเสี่ยงให้เป็นไปตามระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)

บริษัทประเมินระดับความเสี่ยงคงเหลือภายหลังแนวทางการควบคุมความเสี่ยงปัจจุบันที่บริษัทมีอยู่ ตามเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยง ระดับความเสี่ยงที่บริษัทยอมรับได้ คือ ระดับความเสี่ยงที่มีค่าความเสี่ยงระดับต่ำและระดับกลางซึ่งมีคะแนนตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 8 ในขณะที่ความเสี่ยงที่มีค่าความเสี่ยงตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ถือเป็นความเสี่ยงที่บริษัทต้องดำเนินการจัดการ

บริษัทฯมีแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงและตอบสนองต่อความเสี่ยง (Risk Response) ประกอบด้วย

1. **การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง** (Risk Avoidance) คือการหลีกเลี่ยงหรือหยุดการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง มักใช้ในกรณีที่ความเสี่ยงมีความรุนแรงสูง ไม่สามารถหาวิธีลด/จัดการให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เช่น งานส่วนใดที่องค์กรไม่ถนัด อาจหลีกเลี่ยงหรือหยุดการทำงานในส่วนนั้น

2. **การลดความเสี่ยง** (Risk Reduction) คือการลดโอกาสที่จะเกิดหรือลดผลกระทบ หรือลดทั้งสองส่วน โดยการจัดให้มีระบบการควบคุมต่างๆเพื่อป้องกัน หรือค้นพบความเสี่ยงอย่างเหมาะสมทันเวลา เช่น การเตรียมแผนฉุกเฉิน (contingency plan)

3. **การร่วมจัดการความเสี่ยง** (Risk Sharing) คือการลดโอกาสที่จะเกิดหรือลดผลกระทบ หรือลดทั้งสองส่วน โดยการหาผู้ร่วมรับผิดชอบความเสี่ยง เช่น การซื้อกรมธรรม์ประกันภัย

4. **การยอมรับความเสี่ยง** (Risk Acceptance) คือการไม่ต้องทำสิ่งใดเพิ่มเติมเนื่องจากมีความเห็นว่าความเสี่ยงมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นน้อย และผลกระทบจากการเกิดก็น้อยด้วย มักใช้กับความเสี่ยงที่ต้นทุนของมาตรการจัดการสูงไม่คุ้มกับประโยชน์ที่ได้รับ

และบริษัทมีการกำหนดกลยุทธ์การจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติมขึ้น จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง เพื่อลดผลกระทบและโอกาสของความเสี่ยงให้เป็นไปตามระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) ของบริษัท มีการกำหนดผู้รับผิดชอบและหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุมความเสี่ยงที่ได้ระบุไว้อย่างเหมาะสมและมีการกำหนดระยะเวลาดำเนินการเพื่อเป็นกรอบของแผนงาน รวมถึงติดตามแผนการบริหารความเสี่ยงและระดับความเสี่ยงคงเหลือภายหลังการควบคุมความเสี่ยง

โดยแผนต้องได้รับการอนุมัติและเห็นชอบจากคณะทำงานบริหารความเสี่ยง ซึ่งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะทำงานฯ มีหน้าที่จัดทำ รวมถึงเสนอให้คณะกรรมการการตรวจสอบ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ

4.การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

(Tracking and Reporting Performance)

บริษัทดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการสื่อสารให้ความรู้และอบรมพนักงานครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบที่ผ่านกิจกรรมของบริษัท และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ

ทั้งนี้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน และคณะทำงานฯ มีหน้าที่จัดประชุมตามความเหมาะสมเพื่อติดตามผลการบริหารความเสี่ยงด้านมนุษยชน รวมถึงการทบทวนความเหมาะสมของแผนการบริหารความเสี่ยง และกระบวนการบริหารความเสี่ยงร่วมกัน

นอกจากรายงานการประชุม เลขานุการและสมาชิกมีหน้าที่จัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยง และประธานคณะกรรมการความเสี่ยงนำเสนอและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบ และ/หรืออนุมัติ

นอกจากนี้บริษัทรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืนประจำปีหรือเว็บไซต์ของบริษัท และเปิดช่องทางรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน เพื่อให้สามารถรายงานการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนเข้ามาที่บริษัทได้ ตามช่องทางที่ระบุด้านล่างนี้

1. ทางจดหมายส่งทางไปรษณีย์

   ติดต่อ: ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน

   ที่อยู่: บริษัท ยูโรเอเชีย โทเทิล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

   19,21 ถนนมอเตอร์เวย์ แขวงคลองสองต้นนุ่น เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

2. ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

   ติดต่อ: ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน cgscchairman@etlgps.com

3. ทางโทรศัพท์: (662) 123 1727
4. ช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียนและเบาะแสทางหน้าเว็บไซต์ของบริษัท : www.etl.co.th
5. ทางกล่องรับแจ้งเบาะแส / กล่องร้องเรียน
6. ประธานกรรมการบริษัท หรือ ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน
7. ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจในทุกระดับ (กรณีที่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง หรือกรรมการบริษัท ให้แจ้งเรื่องโดยตรงต่อประธานกรรมการตรวจสอบ)

5.การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

(Remediation and Remedy)

บริษัทตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทจึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามพันธะสัญญา โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท รวมถึงมีการกำหนดมาตรการ การบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท

หากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทมีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีมาตรการในการลงโทษดังนี้

- การเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร
- การลดค่าจ้างหรือตำแหน่งงาน
- ตัดหรือระงับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี
- การพิจารณาไม่ปรับค่าจ้าง

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาและอนุมัติ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2568 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป

.....

นายกมล รุ่งเรืองยศ

ประธานคณะกรรมการบริษัท

บริษัท ยูโรเอเชีย โทเทิล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)