

บริษัท มิตรสื่บ ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน)
รายงานการตรวจสอบ สิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน 2568



1. แนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

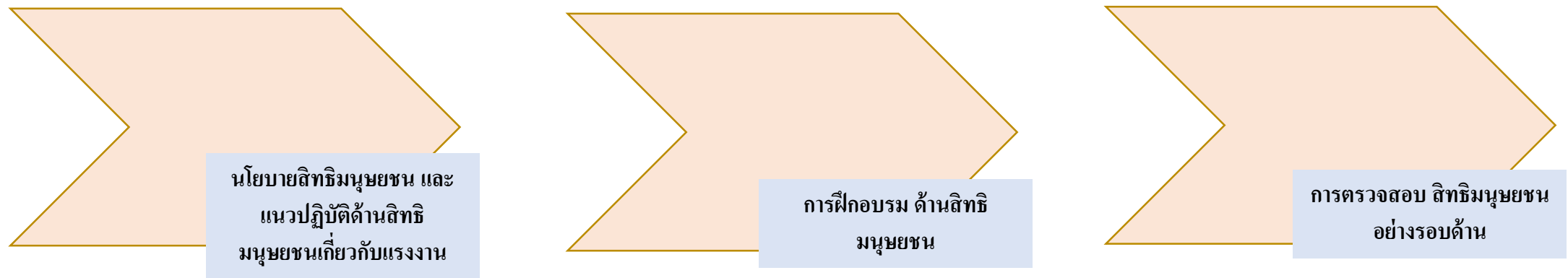
บริษัท มิตรสืป ลิสซิ่ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) มีความตระหนักและให้คุณค่า ต่อความเท่าเทียมในสิทธิ และศักดิ์ศรีของมนุษย์ทุกคน บริษัทฯ เคารพและมุ่งเน้นการปลูกฝัง การเคารพสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ

การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคม ส่งเสริมความหลากหลาย และความเท่าเทียมของพนักงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดรับความคิดเห็นของพนักงานทุกคน ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ในการดำเนินงานในทิศทางของการเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างยั่งยืน สร้างความเชื่อมั่น ให้กับผู้ถือหุ้นและนักลงทุนเสมอมา



2. การกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ กำหนดกรอบนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีซึ่งสอดคล้องกับหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วย ธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่ง (UN Guiding Principle on Business and Human Rights: UNGPs) ครอบคลุมการดำเนินงานทุกพื้นที่ที่ดำเนินการ และทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า (Suppliers) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

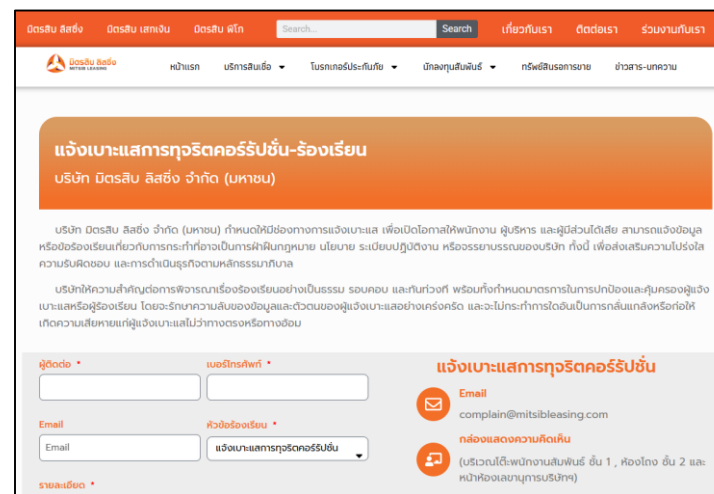
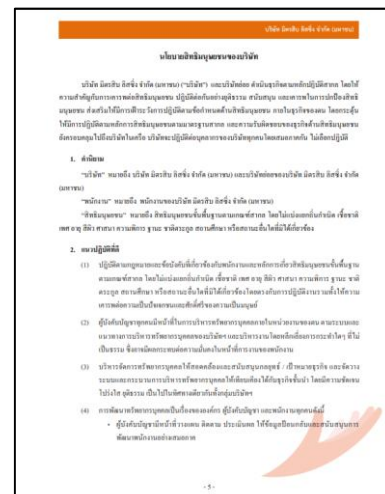


นโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ กำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในทุกมิติ อาทิ แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก การจำกัดสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรอง การจ่ายค่าตอบแทนอย่างไม่เป็นธรรม การให้โอกาสเท่าเทียม ไม่แบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ กลุ่มเปราะบางที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้หญิง ผู้พิการ เพศทางเลือก (LGBTQI+) รวมถึงการต่อต้านการเลือกปฏิบัติและการคุกคามในทุกรูปแบบ และเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว บริษัทฯ ได้มีการจัดการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน การเลือกปฏิบัติและการคุกคามในรูปแบบต่างๆ ให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจถึงหลักการ วิธีปฏิบัติและการร้องเรียนเมื่อพบเห็นเหตุการณ์รวมถึงจัดการประเมินความเสี่ยง

3. การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับ “บุคลากร” และมุ่งมั่น ในการสร้างสภาพแวดล้อมของบริษัทฯ ให้เป็น **“องค์กรแห่งความสุข”** ด้วยความยึดมั่นต่อพันธะสัญญาว่า บริษัทจะ ดำเนินการป้องกันและคุ้มครองพนักงานทุกระดับไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง คุกคามในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศและไม่ใช้การคุกคามทางเพศ รวมถึงถูกเลือกปฏิบัติ โดย เด็ดขาดในทุกกรณี เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่หลากหลายและยอมรับในความแตกต่าง เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ยอมรับในความแตกต่าง หลากหลาย หากมีเหตุการณ์ที่พนักงานถูกคุกคาม หรือล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน บริษัทจะสอบสวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และจะไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศและไม่ใช้การล่วง ละเมิดทางเพศ หรือสถานการณ์ที่พนักงานถูกคุกคามในสถานที่ทำงาน บริษัทฯ จึงเน้นหนักในการสนับสนุนการให้ความเคารพสิทธิมนุษยชนผ่าน โครงการและกิจกรรมต่างๆ มาอย่าง ต่อเนื่อง และให้ความสำคัญในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยบริษัทฯ จะมีการดูแลการคุกคามทางเพศในทุกรูปแบบ ดังนี้

- ❖ กำหนดให้มีการเคารพและปฏิบัติต่อทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของ Code of Conduct
- ❖ จัดให้มีการสื่อสาร และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ไม่กระทำความผิดจรรยาบรรณ
- ❖ ดำเนินการประเมินเพื่อสอบถามความรู้ความเข้าใจพนักงานประจำปี
- ❖ จัดให้มีการสื่อสารเผยแพร่ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน เพื่อร้องทุกข์ หรือแจ้งเบาะแสการละเมิดจรรยาบรรณ
- ❖ ส่งเสริมความรู้และสร้างความเข้าใจแก่พนักงานผ่านช่องทางที่หลากหลายของบริษัทฯ ในการป้องกันไม่ให้เกิดการใช้วาจา เสียดสีหรือลดทอนคุณค่าของบุคคลทุกเพศ รวมถึง การใช้ คำพูด ที่สื่อไปในทางล่วงละเมิดทางเพศ อันเป็นการไม่เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล



4.

กรอบการดำเนินงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทฯ มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างสม่ำเสมอและได้เริ่มดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทฯ ระบุประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจได้ครบทุกมิติ โดยดำเนินการทุก 2 ปี บริษัทฯ ได้กำหนดกรอบการดำเนินงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้านอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกพื้นที่ที่ดำเนินการ และทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท รวมถึง พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า (Supplier) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) เพื่อระบุประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงการขายธุรกิจใหม่ๆ ที่เกิดจากการควบรวม (Merger) การเข้าซื้อ (Acquisition) กิจการร่วมค้า (Join Venture) โดยระบุประเด็น ครอบคลุมในทุกด้าน ได้แก่ แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก สภาพการทำงานและการปฏิบัติด้านแรงงาน เสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรอง เสรีภาพในการแสดงออก การค้ามนุษย์ การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ สิทธิด้านสิ่งแวดล้อมและชุมชน การเข้าถึงกระบวนการเยียวยาแก้ไข การละเมิด สิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน และการรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูล โดยครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ พนักงาน ชุมชนและคนในท้องถิ่น คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกจ้างและผู้บริหาร องค์กร แรงงาน ที่ได้รับการจัดหาให้ และแรงงานจากบุคคลที่สาม แรงงานข้ามชาติ รวมถึง การให้อิทธิพลเท่าเทียม ไม่แบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ กลุ่มเปราะบางที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้หญิง เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ ผู้พิการเพศทางเลือก (LGBTQI+) โดยก่อนเริ่มการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จัดให้ความรู้ ความเข้าใจกับพนักงานและคู่ค้า เพื่อให้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

5. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

การสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน



การสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชน เพื่ออธิบายถึง
การดำเนินการเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัท



กำหนดความรับผิดชอบ
สอดแทรกนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไว้ใน
ระบบการจัดการ และ
ส่วนงานกำกับดูแล

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

- ☐ การระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : ระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจจะเกิดขึ้นและมีการประเมินผลกระทบดังกล่าว
- ☐ การบูรณาการและดำเนินการตามความเสี่ยงที่ระบุ : บูรณาการผลการประเมินเข้ากับกิจกรรมและดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ☐ ติดตามการดำเนินการและผลลัพธ์ : ติดตามประสิทธิภาพของการดำเนินการแก้ไข
- ☐ สื่อสาร : เปิดเผยผลการดำเนินการในการจัดการผลกระทบแก่ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

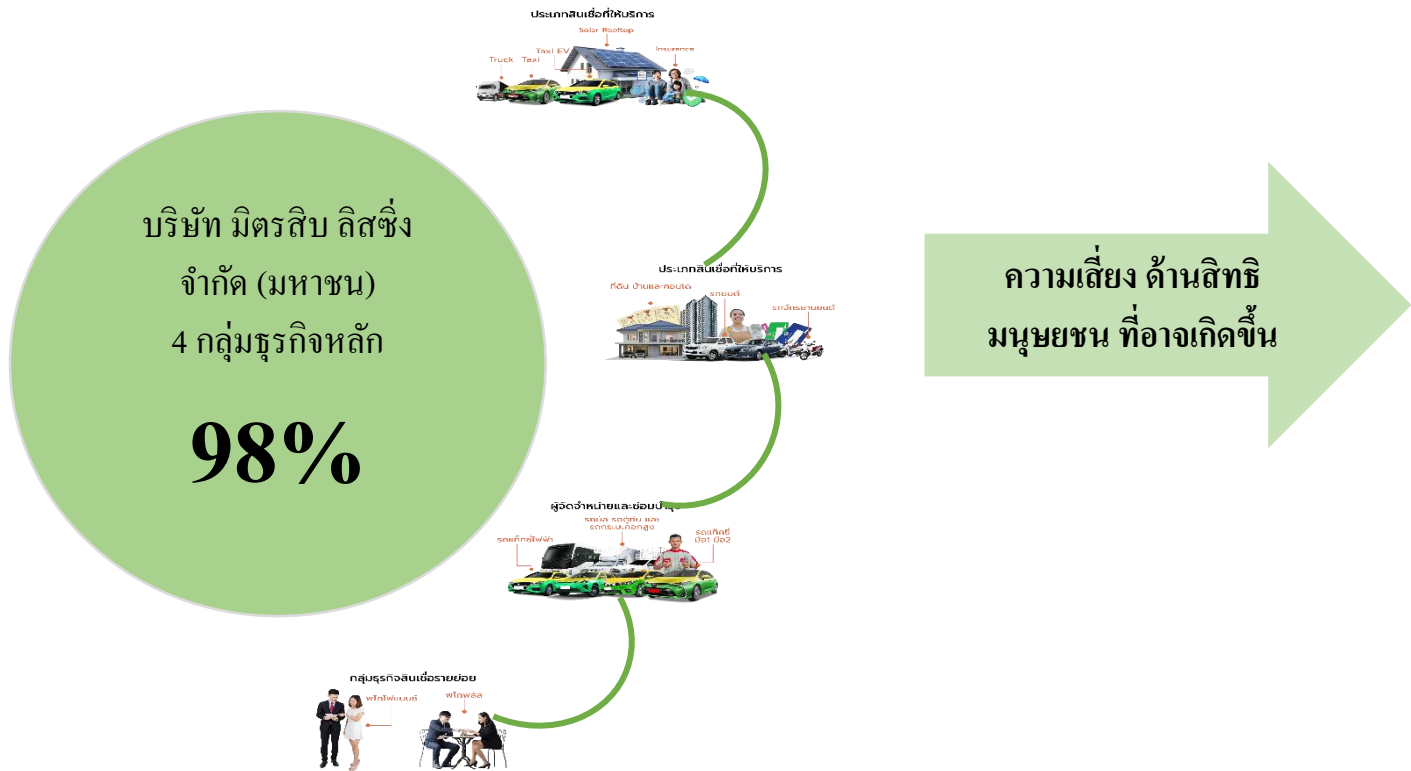
การเข้าถึงการเยียวยา

กลไกการแก้ไขและเยียวยา

ระบุแนวทางแก้ไขและวางแผนเพื่อลดความเสี่ยงและติดตามผลจากการนำไปปฏิบัติ
กลไกการแก้ไขและเยียวยา โดยระบุแนวทางแก้ไขและวางแผนเพื่อลดความเสี่ยงและติดตามผลจากการนำไปปฏิบัติ

บริษัทตระหนักความเสี่ยงผ่านกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมด โดยมีการระบุความเสี่ยงโดยใช้ แบบสอบถาม เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนด้วยตนเองถึงการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของลูกค้าหลัก (Key Suppliers)

กลุ่มความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในการดำเนินการและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท



เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จึงกำหนดให้มีการทบทวนประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และติดตามการแก้ไขและเยียวยาความเสี่ยงประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

สภาพการทำงาน
การปฏิบัติด้านแรงงาน
เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง
เสรีภาพในการแสดงออก
การค้ามนุษย์
การจ่ายค่าตอบแทนอย่างไม่เป็นธรรม
การให้โอกาสเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ
กลุ่มเปราะบาง
สิทธิด้านสิ่งแวดล้อมและชุมชน
การเข้าถึงการเยียวยาแก้ไข
การละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน
การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูล

5.1 ผลการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทฯ ตั้งคณะทำงานสำหรับทำการศึกษากิจกรรมของบริษัทฯ และคู่ค้าเพื่อประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ตามกรอบการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ที่มีการระบุและประเมินความเสี่ยงผลกระทบทางลบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริง (Actual) และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ (Potential) ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานในเชิงรุกเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

BHR101

BHR101 พื้นฐานกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Introduction to Human Rights due Diligence)

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน (Human rights) หลักการสิทธิมนุษยชนระดับพื้นฐานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน และการเปิดเผยข้อมูลผ่านท่า Human Rights Due Diligence เบื้องต้น

คะแนน

4.9 ★★★★★ (28 รีวิว)

จำนวนผู้เข้าเรียน

9,199 คน

+ เพิ่มหลักสูตรที่สนใจ

f Share

in Share

X Tweet

Share

SET ESG ACADEMY

e-Learning

พื้นฐานกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
Introduction to HRDD



ค่าธรรมเนียม

ฟรี

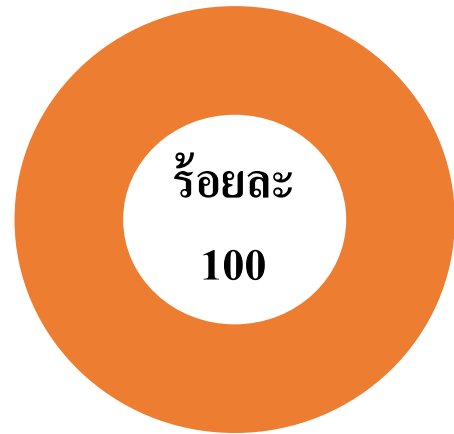
ลงทะเบียน

หลักสูตรนี้ประกอบด้วย

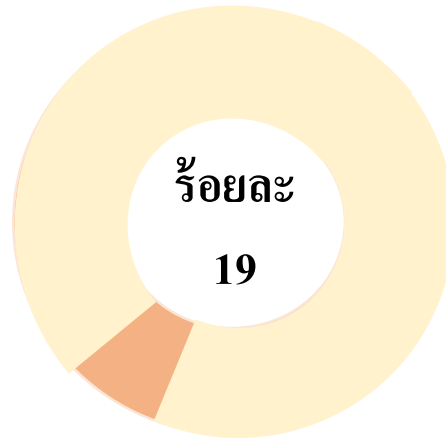
- 🕒 49 นาที
- ☰ 1 หัวข้อเรียน
- ✎ 3 แบบทดสอบ
- 📄 1 แบบสำรวจ
- ⚙️ วัตถุประสงค์

5.2 ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

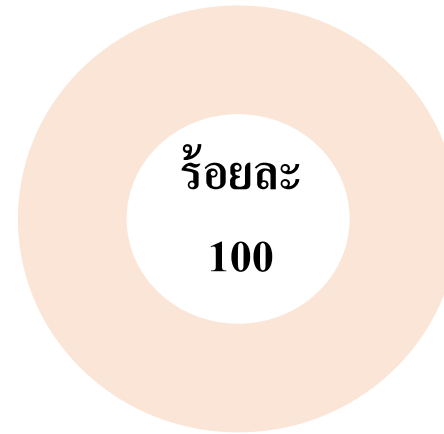
สรุปผลการดำเนินงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านประจำปี 2568



ได้รับการประเมิน ความเสี่ยงด้าน
สิทธิมนุษยชน พนักงานของบริษัท



มีความเสี่ยงสูง สำคัญ
ด้านสิทธิมนุษยชน



ถูกระบุว่ามีความเสี่ยง มี
มาตรการบรรเทาผลกระทบ
และ การดำเนินการแก้ไข

ประเด็นความเสี่ยงสูง

1. ประเด็นความเสี่ยงด้านการเกิดอุบัติเหตุ จาก
การทำงาน เช่น การส่งมอบรถให้ลูกค้า การ
จัดส่งเอกสารภายในและภายนอก และการ
เดินทางออกไปพบลูกค้า
2. ประเด็นความเสี่ยงจากการที่พนักงาน ขาด
ความรู้ในการใช้รถ และความปลอดภัย

พนักงานภายในองค์กร

100% (119 ราย)

ได้รับการประเมินความเสี่ยง

19% (23ราย) ถูกระบุว่ามีความเสี่ยง

100% (23ราย) ถูกระบุว่ามีมาตรการ
บรรเทา ผลกระทบจากความเสี่ยง

5.3 แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดโอกาสเกิดและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน



สภาพการทำงานและการปฏิบัติด้านแรงงาน

ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน ความเสี่ยงที่ 1

ประเด็นความเสี่ยงด้านการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น การส่งมอบรถให้ลูกค้า การจัดส่งเอกสารภายในและภายนอก และการเดินทางออกไปพบลูกค้า

กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ : พนักงาน

มาตรการ/การดำเนินการบรรเทาผลกระทบที่มีอยู่

- ส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- กำกับดูแลตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและระเบียบปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงาน
- ให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานปัจจุบันและพนักงานใหม่
- มีช่องทางการร้องเรียน (Whistleblower) เมื่อพบผลกระทบด้านความเสี่ยง
- มีช่องทางการแจ้งเหตุอันตรายจากการทำงานของหน่วยงานด้านความปลอดภัย

แนวทางปฏิบัติเพื่อลดโอกาสเกิดและลดผลกระทบ

- เพิ่มความเข้มข้นในการจัดอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย
- ทำแผนการดูแลและตรวจสอบเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ
- รณรงค์ให้มีการแจ้งเหตุผ่านช่องทาง Whistleblower เมื่อพบความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน
- รณรงค์ให้มีการแจ้งเหตุผ่านทางการแจ้งเหตุอันตรายจากการทำงานของหน่วยงานความปลอดภัย เมื่อเกิดอันตรายจากการทำงาน เช่น การบาดเจ็บ การเสียชีวิต หรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดโอกาสเกิดและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน ความเสี่ยงที่ 2

ประเด็นความเสี่ยงจากการที่พนักงาน ขาดความรู้ในการใช้รถ และความปลอดภัย

กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ : พนักงาน

มาตรการ/การดำเนินการบรรเทาผลกระทบที่มีอยู่

- ส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- กำกับดูแลตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและระเบียบปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงาน
- ให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานปัจจุบันและพนักงานใหม่
- มีช่องทางการร้องเรียน (Whistleblower) เมื่อพบผลกระทบด้านความเสี่ยง
- มีช่องทางการแจ้งเหตุอันตรายจากการทำงานของหน่วยงานด้านความปลอดภัย

แนวทางปฏิบัติเพื่อลดโอกาสเกิดและลดผลกระทบ

- เพิ่มความเข้มข้นในการจัดอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย
- ทำแผนการดูแลและตรวจสอบเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ
- รณรงค์ให้มีการแจ้งเหตุผ่านช่องทาง Whistleblower เมื่อพบความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน
- รณรงค์ให้มีการแจ้งเหตุผ่านทางการแจ้งเหตุอันตรายจากการทำงานของหน่วยงานความปลอดภัย เมื่อเกิดอันตรายจากการทำงาน เช่น การบาดเจ็บ การเสียชีวิต หรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน สำหรับพนักงาน

พนักงานจำนวน 119 ราย เข้าร่วมการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมี 23 รายที่มีความเสี่ยง

6. กลไกการแก้ไขและเยียวยา

หลังจากประเมินความเสี่ยงแล้ว บริษัทฯ มีขั้นตอนในการแก้ไขและกระบวนการเยียวยาผลกระทบ มีรายละเอียดดังนี้

1. ระบุความเสี่ยงและกำหนดกระบวนการลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและลดผลกระทบ

- บูรณาการผลการประเมินความเสี่ยงที่ได้จากทุกกลุ่มบริษัทฯ การดำเนินการเข้าสู่กระบวนการหารือ และตัดสินใจจากคณะกรรมการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
- รายงานความเสี่ยงที่พบต่อคณะกรรมการความเสี่ยงของบริษัทและบูรณาการความเสี่ยงเข้าสู่รายการความเสี่ยงขององค์กร
- ระบุส่วนงานที่จะรับผิดชอบขั้นตอนต่อไปเพื่อลดหรือบรรเทาความเสี่ยง
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงนั้นๆ ต้องจัดทำแผนบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยเน้นที่การลดโอกาสเกิดความเสี่ยง และลดผลกระทบ กำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อบรรเทาความเสี่ยง และแนวทางการเยียวยาในแต่ละประเด็นความเสี่ยง

2. ดำเนินการตามแผนบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

- ดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุในแผนงานที่กำหนดขึ้น แก้ไขและเพิ่มกระบวนการระหว่างที่จำเป็นเพื่อให้การบรรเทาความเสี่ยงมีประสิทธิภาพสูงสุด
- รายงานความคืบหน้าในการแก้ไข และเยียวยาความเสี่ยงแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ที่อาจจะได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
- กำกับดูแล ติดตามและตรวจสอบ การดำเนินการตามแผนบรรเทาความเสี่ยงกับหน่วยธุรกิจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านช่องทางสื่อสาร
- รายงานความคืบหน้า ระบุเหตุต้องเฝ้าระวัง ผลกระทบจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริง และอาจเกิดขึ้นกับกลุ่มบริษัทฯ ต่อหน่วยงานความยั่งยืน และคณะกรรมการ บรรษัทภิบาลฯ เพื่อแจ้งเหตุการณ์และให้คำแนะนำต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อดำเนินการด้านการบรรเทาความเสี่ยงในขั้นตอนต่อไป

3. ดำเนินขั้นตอนการแก้ไขและเยียวยา (กรณีเกิดเหตุจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและมีผู้ได้รับผลกระทบ)

- ดำเนินการเยียวยาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบตามแนวทางของกลุ่มบริษัทฯ
- แจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้บริหารหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบเกี่ยวกับความคืบหน้าในการดำเนินการแก้ไขและเยียวยา
- ติดตามผลการดำเนินการแก้ไขและเยียวยา
- ปรับเปลี่ยนแนวทางแก้ไขและเยียวยา (หากจำเป็น)
- ดำเนินการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และพูดคุยผลลัพธ์จากการดำเนินการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง จนสิ้นสุดกระบวนการและเข้าสู่ สภาวะปกติก่อนได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

7. แนวทางการเยียวยาของบริษัท



8. ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน

กลุ่มบริษัทฯ จัดให้มีช่องทางสำหรับร้องเรียนเรื่อง การละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามนโยบายแจ้งเบาะแสและ ขอร้องเรียนของบริษัททั้งภายในและภายนอก ดังนี้

1. ช่องทางบน website ของบริษัท ได้แก่ <https://www.mitsibleasing.com/corruption-complaint/>
2. Email : complain@mitsibleasing.com
3. หรือส่งจดหมายมาที่ : คณะกรรมการตรวจสอบ หรือเลขานุการบริษัท บริษัท มิตรสปีด ลิสซิ่ง จำกัด เลขที่ 895-6 หมู่ที่ 5 ถนนศรีนครินทร์ ตำบลลำโรงเหนือ อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ 10270

ซึ่งในปี 2568 ที่ผ่านมามีการร้องเรียน ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทฯ ไม่ได้มีการละเมิดสิทธิ มนุษยชนและไม่มีข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินของกลุ่มบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ

9. การดำเนินการเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติ ตามหลักสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีคู่มือ กลไกรับเรื่องร้องเรียน ซึ่งระบุกระบวนการและขั้นตอนในการจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างละเอียด ซึ่งพนักงานสามารถเข้าถึงและปฏิบัติตามได้

- หากพบผลกระทบ หรือการละเมิดสิทธิมนุษยชน และมีการร้องเรียนข้อร้องเรียนต่างๆ จะเข้าสู่ขั้นตอนการพิจารณาโดยคณะกรรมการพิจารณาข้อร้องเรียนที่จัดตั้งขึ้น เพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง กำหนดความผิด อนุมัติบทลงโทษ บริษัทฯ จะกำหนดมาตรการเพื่อบรรเทาผลกระทบและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบเป็นรายกรณี
- การสร้างความตระหนักถึงการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น ผู้บริหารระดับสูงส่งสารถึงพนักงานทั่วองค์กร พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม จัดการฝึกอบรม เพิ่มเติมความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติให้ครอบคลุมในทุกระดับ
- ดำเนินมาตรการตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ตลอดจนรักษามาตรฐานการให้บริการและการทำงาน
- กำหนดแนวทางการทำงานที่เหมาะสมกับกลุ่มบริษัทฯ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป



บริษัท มิตรลิส ลิซซิ่ง จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 895-6 หมู่ 5 ถนนศรีนครินทร์ ต.ลำโพงเหนือ อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10270
โทร. 0-2743-8787 แฟกซ์ 0-2743-8783 เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0107560000168 www.mitsibleasing.com