



HUMANICA

รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2568

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)

สารบัญ

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร.....	1
การขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืน.....	2
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้.....	6
รู้จัก บริษัท อิวแมนิกา จำกัด (มหาชน).....	26
ห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ.....	37
การสานสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย.....	38
รางวัลแห่งความสำเร็จ.....	41
สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ ปี 2568.....	42
การกำกับดูแลกิจการที่ดี.....	44
การบริหารจัดการความเสี่ยง.....	54
นโยบายการจัดการด้านความยั่งยืน.....	75
การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม.....	77
มิติเศรษฐกิจ.....	80
ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ.....	80
นวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม.....	83
การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน.....	92
มิติสิ่งแวดล้อม.....	95
การบริหารจัดการขยะและของเสีย.....	97
การบริหารจัดการพลังงาน.....	103
การบริหารจัดการน้ำ.....	107
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ.....	109
มิติผู้คน (สังคม).....	113
สิทธิมนุษยชน.....	113
ความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของลูกค้า.....	117
การดูแลพนักงาน.....	122
อาสาสมัคร ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน.....	134
การจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน.....	143
ความปลอดภัยของสินค้าและบริการต่อลูกค้า.....	148
การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน.....	151
GRI Content Index.....	156
แบบสำรวจความคิดเห็นต่อรายงานความยั่งยืน ปี 2568.....	161

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

การเติบโตอย่างมีความหมาย: เทคโนโลยีเพื่อผู้คนและความยั่งยืน ปี 2568 ถือเป็นก้าวสำคัญที่สะท้อนถึงการเติบโตอย่างมั่นคงและมีความรับผิดชอบของ ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ในฐานะผู้นำด้าน HR และ ERP Solutions ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตลอดปีที่ผ่านมา เราไม่ได้มุ่งเน้นเพียงผลประกอบการทางการเงินเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้าง "การเติบโตอย่างมีความหมาย" (Meaningful Growth) ผ่านการบูรณาการหลักการความยั่งยืน (ESG) เข้ากับทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ

ในฐานะองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เราต่อยอดความมุ่งมั่นในการสร้างผลกระทบเชิงบวกที่วัดผลได้ผ่านการดำเนินงานหลักของเรา เราเชื่อว่า "สุขภาพดี ทั้งกาย ใจ และการเงิน" ของพนักงานในองค์กรลูกค้าคือรากฐานของความสำเร็จที่ยั่งยืนของธุรกิจนั้น ๆ และนี่คือภารกิจที่ขับเคลื่อนเรา

เราเดินหน้าพัฒนาแพลตฟอร์มเทคโนโลยีหลักของเรา เช่น Workplaze ให้เป็นมากกว่าเครื่องมือ แต่เป็นนวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรลูกค้ากว่า 2 ล้านคนที่ใช้งานระบบของเรา การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลนี้เองที่เป็นฟันเฟืองสำคัญที่ช่วยให้ลูกค้าของเราลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ผ่านการทำงานแบบ Digital & Paperless อย่างสมบูรณ์ สำหรับปี 2568 นี้ เรากำลังดำเนินการอย่างจริงจังตามแผนงานเพื่อเปลี่ยนไปใช้ พลังงานสะอาด สำหรับการขับเคลื่อนเซิร์ฟเวอร์ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบต่อโลกที่เราให้ความสำคัญสูงสุด

ในมิติธรรมาภิบาลและความเชื่อมั่น (Governance & Trust) เราให้ความสำคัญสูงสุดกับการบริหารความเสี่ยงและความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล ในปี 2567 ที่ผ่านมา เราได้เสริมความแข็งแกร่งด้วยการได้รับรองมาตรฐาน ISO 27701 ควบคู่ไปกับการรักษามาตรฐาน ISO 27001 อย่างเคร่งครัด และ ในปี 2568 นี้ เรามีความก้าวหน้าอย่างชัดเจนในการดำเนินการเพื่อเข้าร่วม แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) เพื่อต่อยอดความโปร่งใสในระดับองค์กร

เรามุ่งมั่นที่จะขยายการเติบโตอย่างมีความหมายในภูมิภาค เพื่อสร้าง ระบบนิเวศแห่งความยั่งยืน (Sustainable Ecosystem) ที่มีเทคโนโลยีเป็นรากฐาน โดยมีพันธกิจหลักคือการผลักดัน นวัตกรรมเพื่อผลกระทบ การลงทุนในการ พัฒนาบุคลากรระดับโลก และการสร้าง ความร่วมมือสู่ความรุ่งเรือง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการสร้างการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน

ความสำเร็จของฮิวแมนิก้าวัดจากผลกระทบที่เราสร้างให้แก่ผู้คนและโลกใบนี้ เราขอขอบคุณในความไว้วางใจและการสนับสนุนจากทุกท่าน เราพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างกล้าหาญและยั่งยืน เพื่อสร้างอนาคตที่สดใสและดีกว่าสำหรับทุกคน

นายสุนทร เต็นธรรม
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

การขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืน

บริบทและความสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

Humanica ดำเนินธุรกิจด้านเทคโนโลยีและบริการบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการพัฒนาซอฟต์แวร์ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Software) การติดตั้งระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP System) ตลอดจนการให้บริการรับช่วงบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและจัดทำเงินเดือนแก่ลูกค้าองค์กร ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศจำนวนมาก รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานลูกค้า

จากลักษณะธุรกิจดังกล่าว บริษัทฯ ตระหนักว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนไม่เพียงเป็นแนวคิดเชิงนโยบาย หากแต่เป็นกลไกสำคัญในการบริหารความเสี่ยง สร้างความเชื่อมั่น และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว โดยเฉพาะในประเด็นด้านความปลอดภัยของข้อมูล การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การพัฒนาทุนมนุษย์ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทฯ จึงบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance: ESG) เข้ากับกลยุทธ์องค์กร ระบบบริหารความเสี่ยง และการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้การเติบโตทางธุรกิจดำเนินไปควบคู่กับความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

โครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน (2-12, 2-13, 2-14)

บทบาทของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัททำหน้าที่เป็นองค์กรกำกับดูแลสูงสุด (Highest Governance Body) ในการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ โดยพิจารณาและอนุมัตินโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงกำกับดูแลให้ฝ่ายบริหารดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวทางและเป้าหมายที่กำหนด

คณะกรรมการบริษัทได้รับรายงานผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องจากคณะกรรมการบริหารอย่างน้อยปีละครั้ง และใช้ข้อมูลดังกล่าวประกอบการกำกับดูแล ทบทวนเป้าหมาย และพิจารณาทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจ ความเสี่ยง และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

การมอบหมายความรับผิดชอบต่อฝ่ายบริหาร

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการบริหารทำหน้าที่บริหารจัดการและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด โดยมีหน้าที่หลัก ได้แก่

- กำหนดเป้าหมายการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- บูรณาการประเด็น ESG เข้ากับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กร
- ประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล
- ติดตามผลการดำเนินงานและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

เป้าหมายด้านความยั่งยืนได้รับการทบทวนอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่ายังคงมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับทิศทางธุรกิจ

บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการระบุ ประเมิน และติดตามผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ ธรรมชาติ (Due Diligence Process) อย่างสม่ำเสมอ โดยบูรณาการเข้ากับกระบวนการบริหารความเสี่ยง องค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) เพื่อให้สามารถกำหนดมาตรการป้องกัน ลดผลกระทบ และ บริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ข้อมูลจากการประเมินดังกล่าวถูกนำมาใช้ ประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการวางแผนธุรกิจขององค์กร และได้รับการรายงานต่อคณะกรรมการบริหาร ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อการกำกับดูแลในระดับสูงสุดขององค์กร (2-12)

กรอบนโยบายสนับสนุน (2-15, 2-23, 2-24, 2-25)

การดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ อยู่ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญขององค์กร ได้แก่

- นโยบายกำกับดูแลกิจการ
- จรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ (Code of Conduct and Business Ethics)
- นโยบายการกำกับดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน
- นโยบายสิทธิมนุษยชน
- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม
- นโยบายด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ
- นโยบายข้อมูลส่วนบุคคลและแนวทางการจัดการกรณีข้อมูลรั่วไหล

นโยบายดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีจริยธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน และบริหารจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างเป็นระบบ (2-23)

การบูรณาการและสื่อสารนโยบาย (2-24)

บริษัทฯ เผยแพร่นโยบายสำคัญผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ และสื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงานรับทราบ อย่างทั่วถึง โดยกำหนดให้มีการอบรมที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และ ความปลอดภัยสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าหลักการตามนโยบายได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรมในทุกระดับขององค์กร

กระบวนการจัดการผลกระทบเชิงลบ (2-25)

บริษัทฯ กำหนดกระบวนการในการป้องกัน แก้ไข และเยียวยาผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการ ดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในประเด็นด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยสารสนเทศ ผ่านการ จัดทำ Data Breach Management Procedure ที่เปิดเผยต่อสาธารณะ รวมถึงกำหนดกระบวนการรับเรื่อง ร้องเรียน (Complaint Handling) และการบริหารจัดการตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement: SLA) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนได้อย่างทัน่วงทีและเหมาะสม

กลไกการสื่อสารข้อกังวลสำคัญ ⁽²⁻¹⁶⁾

บริษัทฯ จัดให้มีกลไกการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน (Whistleblowing Channel) ผ่านเว็บไซต์อย่างเป็นทางการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแจ้งข้อกังวลหรือเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรได้โดยตรง พร้อมทั้งกำหนดแนวทางคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์การดำเนินงานด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานด้านความยั่งยืนครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และจัดกลุ่มกลยุทธ์ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

มิติเศรษฐกิจ

การพัฒนานวัตกรรมทางดิจิทัล

บริษัทฯ มุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการผ่านนวัตกรรมทางดิจิทัล เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของลูกค้าองค์กร ทั้งในระดับองค์กรขนาดใหญ่และ SMEs โดยพัฒนาซอฟต์แวร์ระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Humatrix) ให้มีคุณภาพเทียบเท่าหรือสูงกว่ามาตรฐานสากล และสนับสนุนกระบวนการ Digital Transformation ของลูกค้า

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังตั้งเป้าพัฒนาระบบนิเวศด้านสุขภาพดิจิทัล (Digital Healthcare Ecosystem) ผ่านความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อเชื่อมโยงแพลตฟอร์มเข้ากับระบบ Humatrix และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้งาน

มิติสังคม

การพัฒนาและดูแลบุคลากรขององค์กร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยดำเนินการภายใต้กรอบกฎหมายแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชน พร้อมส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความเท่าเทียม และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยไซเบอร์

เนื่องจากบริษัทฯ บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศจำนวนมาก บริษัทฯ จึงกำหนดให้การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลเป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลัก โดยตั้งเป้าดำเนินการตามมาตรฐาน ISO 27001 และ ISO 27701 พร้อมจัดตั้งคณะกรรมการ (Steering Committee) เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยสารสนเทศ และดำเนินการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ

บริษัทฯ ยังจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูล

การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

บริษัทฯ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สร้างคุณค่าแก่ชุมชนและสังคม

มิติสิ่งแวดล้อม

การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ตระหนักว่าการดำเนินธุรกิจด้านเทคโนโลยีจำเป็นต้องใช้พลังงานไฟฟ้าและทรัพยากรในอาคารสำนักงาน จึงมุ่งบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพิจารณาทางเลือกด้านพลังงานหมุนเวียน เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและบริหารความเสี่ยงด้านพลังงานในระยะยาว

การออกแบบอาคารสำนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับกระบวนการออกแบบ ก่อสร้าง และปรับปรุงอาคารสำนักงาน โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ

การติดตามและทบทวนประสิทธิผล

บริษัทฯ ติดตามผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนผ่านเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด โดยคณะกรรมการบริหารทบทวนผลการดำเนินงานและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางองค์กร

การทบทวนดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และรองรับความท้าทายใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์คุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน จึงได้จัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อสะท้อนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และผลดำเนินงานที่ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล บนรากฐานของจริยธรรมและการเคารพสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการบูรณาการนวัตกรรมดิจิทัลมาขับเคลื่อนประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์และบริการอย่างสร้างสรรค์

รายงานฉบับนี้ครอบคลุมผลการดำเนินงานในรอบปีบัญชีตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2568 โดยบริษัทมีการจัดทำรายงานความยั่งยืนเป็นประจำทุกปี⁽²⁻³⁾ และยึดหลักเกณฑ์การจัดทำรายงานความยั่งยืนนี้ตามมาตรฐาน GRI Standards 2021 เพื่อมุ่งเน้นความโปร่งใสและคุณภาพของข้อมูลผ่านหลักการสำคัญ 8 ประการ อันประกอบด้วย

- ความถูกต้อง (Accuracy)
- ความสมดุล (Balance)
- ความชัดเจนเข้าใจง่าย (Clarity)
- การเปรียบเทียบได้ (Comparability)
- ความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล (Completeness)
- บริบทด้านความยั่งยืน (Sustainability Context)
- ทันต่อเวลา (Timeliness)
- สามารถตรวจสอบได้ (Verifiability)

ขอบเขตการรายงาน⁽²⁻²⁾

รายงานความยั่งยืนฉบับนี้ ครอบคลุมผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทย่อยทั้งหมด ทั้งที่ดำเนินงานในประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งเป็นไปตามขอบเขตการจัดทำงบการเงินรวมของบริษัทฯ ประจำปี 2568 โดยมุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล ที่สะท้อนถึงภาพรวมการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทฯ อย่างครบถ้วน

ทั้งนี้ ข้อมูลผลการดำเนินงานที่นำเสนอในรายงานฉบับนี้ ไม่รวมถึงข้อมูลของคู่ค้า (Suppliers) พันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partners) และบริษัทร่วม (Associates) ที่บริษัทฯ ไม่ได้มีอำนาจในการควบคุมการดำเนินงานโดยตรง อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่คุณค่า ผ่านการกำหนดนโยบาย แนวทาง และความร่วมมือกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจอย่างเหมาะสม

การปรับปรุงข้อมูลในรายงาน⁽²⁻⁴⁾

ในรอบปีการรายงาน 2568 บริษัทฯ ไม่มีการปรับปรุงข้อมูลที่มีนัยสำคัญ จากรายงานความยั่งยืนฉบับก่อนหน้า ทั้งในส่วนของแต่ละสถิติและขอบเขตการรายงาน

การประเมินประเด็นสำคัญด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (3-1, 3-2)

บริษัท ฮิวแมนีทีก้า จำกัด (มหาชน) ดำเนินการทบทวนและจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานขององค์กรสอดคล้องกับบริบททางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปและตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างแท้จริง สำหรับปี 2568 บริษัทฯ ได้บูรณาการมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และนวัตกรรมดิจิทัล เข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินประเด็นสำคัญผ่าน 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนการพิจารณาประเด็นสำคัญด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสิทธิมนุษยชน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และบริการ (ออกแบบเป็น Infographic)

1. Identification การระบุประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสิทธิมนุษยชนและนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
2. Prioritization การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสิทธิมนุษยชนและนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
3. Validation ทบทวนการจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสิทธิมนุษยชนและนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และบริการ

ขั้นตอนที่ 1 การระบุหัวข้อด้านความยั่งยืน (Identification)

บริษัทฯ ดำเนินการระบุหัวข้อด้านความยั่งยืนโดยพิจารณาจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ตามแนวทาง GRI Standards 2021 ผ่านการรวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้าน อาทิ กลยุทธ์องค์กร ปัจจัยเสี่ยงจากการดำเนินงาน และความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ยังได้ศึกษาแนวโน้มระดับสากลและประเด็นสำคัญในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและบริการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลที่สะท้อนภาพรวมของห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจอย่างครบถ้วน โดยในปีนี้บริษัทฯ ได้ระบุประเด็นที่เกี่ยวข้องรวมทั้งสิ้น 16 ประเด็น

ขั้นตอนที่ 2 การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน (Prioritization) ⁽³⁻²⁾

บริษัทฯ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ประเด็นผ่านกรอบ Double Materiality ซึ่งพิจารณาใน 2 มิติหลัก ดังนี้

1. **การประเมินพิจารณาจาก มิติผลกระทบต่อโลกและสังคม (Impact Materiality):** ประเมินจากระดับความรุนแรง (Severity) ขอบเขตของผลกระทบ (Scope) และโอกาสในการเยียวยาหากเกิดผลกระทบเชิงลบ
2. **มิติผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality):** ประเมินศักยภาพของประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงิน การสร้างมูลค่า และความเชื่อมั่นของนักลงทุนในระยะยาว

จากการประเมินพบว่ามีจำนวน 14 ประเด็น ที่มีนัยสำคัญในระดับ "ปานกลางถึงสูง" ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัลที่บริษัทมุ่งเน้น

เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทธุรกิจขององค์กร บริษัทได้นำทั้ง 14 ประเด็นเข้าสู่ขั้นตอนการทวนสอบ (Validation) โดยผู้บริหารระดับสูง เพื่อรับรองความครบถ้วนและความเหมาะสมก่อนสรุปเป็นประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืนสำหรับรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2568

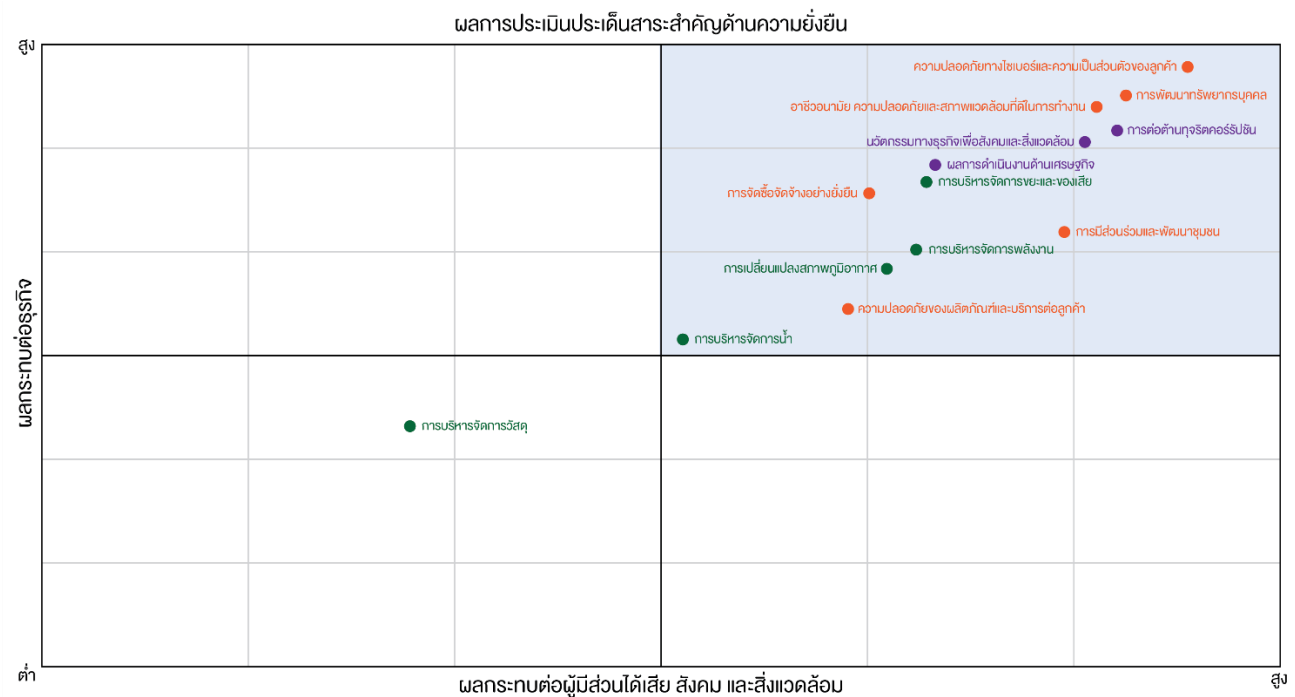
ขั้นตอนที่ 3 ทวนสอบการจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Validation)

เพื่อให้ผลลัพธ์แม่นยำ นำเชื่อถือ และสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างสูงสุด ผู้บริหารระดับสูงได้ร่วมทวนสอบความเหมาะสมของประเด็นสำคัญทั้งหมดที่ผ่านการคัดเลือก โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายการเติบโตในระยะยาวและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ผลจากการทวนสอบยืนยันว่าทั้ง 14 ประเด็น มีความครอบคลุมและสะท้อนสถานะความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทฯ ได้อย่างได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน จึงเห็นสมควรนำข้อมูลเหล่านี้มาเปิดเผยในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและพันธสัญญาในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ

หมายเหตุด้านสิทธิมนุษยชน: สำหรับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ถือเป็นรากฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่ไม่อาจละเลยได้ จึงได้นำไปบูรณาการไว้ในทุกกระบวนการทำงานและเปิดเผยข้อมูลอย่างต่อเนื่อง แม้จะไม่ได้ถูกนำเข้าสู่กระบวนการประเมินประเด็นสำคัญใหม่ในปีนี้ แต่บริษัทยังคงให้ความสำคัญสูงสุดและรายงานผลการดำเนินงานอย่างละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการทวนสอบประเด็นสำคัญด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้บริหารระดับสูง แสดงดังภาพ



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีการเปิดเผยเนื้อหาในเล่มรายงานความยั่งยืน (3-2)

มิติเศรษฐกิจ	มิติสังคม	มิติสิ่งแวดล้อม
<ul style="list-style-type: none"> - การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - นวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของลูกค้า - การดูแลพนักงาน - อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน - การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน - การจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน - ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการต่อลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการขยะและของเสีย - การบริหารจัดการพลังงาน - การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - การบริหารจัดการน้ำ

กระบวนการ Double Materiality ของประเด็นสาระสำคัญขององค์กร

บริษัทได้นำหลักการ Double Materiality มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ คัดเลือก และจัดลำดับประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน โดยพิจารณาครอบคลุมทั้งสองมิติอย่างสมดุล ได้แก่

1. นัยสำคัญของผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Impact Materiality): พิจารณาผลกระทบที่องค์กรมีต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงสิทธิมนุษยชน ตลอดห่วงโซ่คุณค่า
2. นัยสำคัญทางการเงิน (Financial Materiality): พิจารณาประเด็นความยั่งยืนที่อาจส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงิน ประสิทธิภาพการดำเนินงาน และขีดความสามารถในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร

กรอบการพิจารณาดังกล่าวช่วยให้บริษัทฯ สามารถระบุประเด็นที่มีความสำคัญและเกี่ยวเนื่องต่อการดำเนินงานได้อย่างรอบด้าน ทั้งในมิติของการสร้างคุณค่าร่วมต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการบริหารจัดการความเสี่ยงและโอกาสในระยะยาว นอกจากนี้ยังส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และสะท้อนบริบทที่แท้จริงขององค์กร

รายละเอียดกระบวนการประเมินในแต่ละมิติแสดงไว้ในตารางต่อไปนี้

มิติเศรษฐกิจ

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานกำกับดูแล • ผู้ลงทุน • ลูกค้าและพนักงานของลูกค้า • คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ • พนักงาน
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> • เสริมความเชื่อมั่นของผู้ลงทุน ลูกค้า และคู่ค้าในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส • สนับสนุนความต่อเนื่องทางธุรกิจและลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและชื่อเสียง • ช่วยยกระดับมาตรฐานธรรมาภิบาลตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> • หากเกิดกรณีทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อน อาจกระทบความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีนัยสำคัญ • อาจนำไปสู่ความเสียหายทางการเงิน ชื่อพินาศ และการถูกตรวจสอบจากหน่วยงานกำกับดูแล • อาจกระทบภาพลักษณ์องค์กรและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> • ระยะสั้น • ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	<p>ความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความเสี่ยงจากผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการควบคุมภายในไม่เพียงพอ <p>ความเสี่ยงด้านกฎหมายและการกำกับดูแล</p> <ul style="list-style-type: none"> • การไม่ปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านทุจริตหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง <p>ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง</p> <ul style="list-style-type: none"> • การร้องเรียนหรือเหตุการณ์ที่กระทบความน่าเชื่อถือขององค์กร
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	สูง

ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	สูง
แนวทางการบริหารจัดการ บริษัทฯ รักษาความเข้มแข็งของนโยบายต่อต้านทุจริต การประเมินความเสี่ยง การแจ้งเบาะแส และมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ควบคู่กับการสื่อสารและอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกำกับดูแลคู่ค้าให้สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มที่ภาคธุรกิจถูกคาดหวังให้มีระบบ integrity (ความซื่อสัตย์สุจริต) และ transparency (โปร่งใส) ที่ชัดเจนมากขึ้น	

นวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ลงทุน • ลูกค้าและพนักงานของลูกค้า • คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ • พนักงาน • ชุมชนและสังคม
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการดิจิทัลที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตแรงงาน • สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ Digital Transformation ของลูกค้า • การใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัลช่วยลดการใช้เอกสารและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน • สอดรับแนวโน้มตลาดแรงงานที่ต้องการทักษะและเครื่องมือใหม่จาก AI และระบบดิจิทัลมากขึ้น
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> • หากพัฒนานวัตกรรมไม่ทันความเปลี่ยนแปลง อาจทำให้ผลิตภัณฑ์ไม่ตอบโจทย์ลูกค้า • การใช้ AI และข้อมูลจำนวนมากอาจเพิ่มความเสี่ยงด้านอคติ ความเป็นส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ • การพึ่งพาแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีภายนอกอาจเพิ่มความเสี่ยงด้านต้นทุนและความต่อเนื่องของบริการ
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> • ระยะสั้น • ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	ความเสี่ยงทางนวัตกรรม <ul style="list-style-type: none"> • การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ AI ความเสี่ยงด้านข้อมูลและไซเบอร์ <ul style="list-style-type: none"> • การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลหรือการใช้ข้อมูลไม่เหมาะสม ความเสี่ยงด้านตลาด

	<ul style="list-style-type: none"> • ความคาดหวังของลูกค้าที่สูงขึ้นต่อคุณภาพ ความยืดหยุ่น และ ความรับผิดชอบต่อเทคโนโลยี
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	สูง
แนวทางการบริหารจัดการ บริษัทฯ มุ่งพัฒนานวัตกรรมที่สร้างคุณค่าทางสังคมผ่าน HR Tech และบริการดิจิทัล ควบคู่กับการกำกับดูแล AI และข้อมูลอย่างรับผิดชอบต่อสังคม การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรฐานสากล และการออกแบบบริการที่ตอบโจทย์ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การเติบโตของนวัตกรรมเกิดขึ้นพร้อมความน่าเชื่อถือและผลลัพธ์เชิงบวกต่อสังคม	

ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน • ลูกค้าและพนักงานของลูกค้า • คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ • พนักงาน
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างรายได้จากผลิตภัณฑ์และบริการดิจิทัลที่มีความต่อเนื่อง ช่วยเสริมความมั่นคงทางธุรกิจ • สนับสนุนการลงทุนในนวัตกรรม บุคลากร และการขยายตลาดในภูมิภาค • ช่วยให้ลูกค้าเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดต้นทุนผ่านระบบ HR/Payroll/ERP • ตอบโจทย์ผู้ลงทุนที่ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืนที่เชื่อมโยงกับมูลค่าทางธุรกิจมากขึ้น
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> • ภาวะเศรษฐกิจถดถอยอาจทำให้ลูกค้าชะลอการลงทุนด้านซอฟต์แวร์และโครงการใหม่ • ต้นทุนเทคโนโลยีและการแข่งขันที่สูงขึ้นอาจกดดันอัตรากำไร • ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนและความเสี่ยงจากการดำเนินงานในหลายประเทศอาจกระทบผลประกอบการ
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> • ระยะสั้น • ระยะยาว

ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	<p>ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การชะลอตัวของเศรษฐกิจและงบลงทุนของลูกค้า <p>ความเสี่ยงทางการแข่งขัน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การแข่งขันจากผู้พัฒนาระบบ HR Tech และ ERP ทั้งในและต่างประเทศ <p>ความเสี่ยงทางการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนและต้นทุนเทคโนโลยี <p>ความเสี่ยงด้านผู้ลงทุน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความคาดหวังที่สูงขึ้นต่อผลการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใส
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	สูง
<p>แนวทางการบริหารจัดการ</p> <p>Humanica มุ่งเน้นการรักษาฐานลูกค้าเดิมด้วยบริการที่เป็นเลิศ และขยายฐานลูกค้าใหม่ผ่านการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (เช่น AI-driven HR) ควบคู่ไปกับการบริหารโครงสร้างต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างผลตอบแทนที่ยั่งยืนและมั่นคง</p>	

มิติสังคม

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานกำกับดูแล • ผู้ลงทุน • ลูกค้าและพนักงานของลูกค้า • คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ • พนักงาน
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> • ช่วยสร้างความเชื่อมั่นของลูกค้าในการใช้บริการ HR, Payroll และ ERP • สนับสนุนความต่อเนื่องของการให้บริการและการรักษาฐานลูกค้า • ลดความเสี่ยงด้านกฎหมาย ชื่อเสียง และความเสียหายจากข้อมูลรั่วไหล

ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> • การโจมตีทางไซเบอร์หรือระบบขัดข้องอาจกระทบการให้บริการและข้อมูลสำคัญของลูกค้า • การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลอาจกระทบสิทธิของเจ้าของข้อมูล ความเชื่อมั่น และชื่อเสียงองค์กร • อาจก่อให้เกิดต้นทุนเพิ่มเติมจากการกู้คืนระบบและการจัดการเหตุการณ์
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> • ระยะสั้น • ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	<p>ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีและไซเบอร์</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระบบ IT ขัดข้อง การโจมตีทางไซเบอร์ หรือความล้มเหลวของเครือข่าย <p>ความเสี่ยงด้านข้อมูลและกฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> • การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล <p>ความเสี่ยงด้านลูกค้า</p> <ul style="list-style-type: none"> • การพึ่งพา Cloud หรือผู้ให้บริการภายนอก
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	สูง
<p>แนวทางการบริหารจัดการ</p> <p>Humanica บริษัทฯ มุ่งยกระดับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง ผ่านการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูล การสำรองข้อมูล แผนกู้คืนระบบ การทดสอบความพร้อม และการกำกับดูแลผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและปลอดภัย</p>	

ดูแลพนักงาน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงาน • ผู้ลงทุน • ลูกค้าและพนักงานของลูกค้า • หน่วยงานกำกับดูแล
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> • ช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพในธุรกิจเทคโนโลยีและบริการ

	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ผลการทำงาน และคุณภาพการให้บริการลูกค้า สนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ โดยเฉพาะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> หากขาดการดูแลที่เหมาะสมอาจเกิดการลาออกของบุคลากรสำคัญและกระทบความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ภาระงานสูงหรือความเครียดสะสมอาจกระทบสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงาน อาจกระทบภาพลักษณ์นายจ้างและความสามารถในการแข่งขันด้านบุคลากร
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> ระยะสั้น ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	<p>ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> การสูญเสียบุคลากรสำคัญหรือขาดแคลนทักษะ <p>ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ความต่อเนื่องของงานและคุณภาพบริการลดลงจากการหมุนเวียนพนักงานสูง <p>ความเสี่ยงด้านสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> ความคาดหวังของพนักงานต่อสวัสดิการ ความยืดหยุ่น และการเติบโตในสายอาชีพ
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	สูง
<p>แนวทางการบริหารจัดการ</p> <p>บริษัทฯ ดูแลพนักงานอย่างเป็นธรรม ผ่านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การดูแลสุขภาพและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เพื่อรักษาบุคลากรและสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจ</p>	

อาชีพอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานกำกับดูแล ผู้ลงทุน ลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> ช่วยคุ้มครองความปลอดภัยของพนักงานและลดความเสี่ยงจากเหตุฉุกเฉิน สนับสนุนความต่อเนื่องทางธุรกิจในกรณีเกิดเหตุไม่คาดคิด สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและความมั่นใจของพนักงาน
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> อุบัติเหตุ ภัยพิบัติ หรือเหตุฉุกเฉินอาจกระทบต่อความปลอดภัยของพนักงานและการดำเนินงาน การขาดความพร้อมด้านแผนฉุกเฉินอาจทำให้การฟื้นตัวล่าช้า อาจเกิดความเสียหายต่อทรัพย์สิน ระบบงาน และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> ระยะสั้น ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	<p>ความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> อัคคีภัย ภัยธรรมชาติ โรคระบาด หรือเหตุฉุกเฉินในอาคาร <p>ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> การเข้าใช้อาคารไม่ได้หรือการหยุดชะงักของระบบสาธารณูปโภค <p>ความเสี่ยงด้านบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> การสูญเสียพนักงานหลักหรือความไม่พร้อมในการทำงานทดแทน
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	สูง
แนวทางการบริหารจัดการ	

บริษัทฯ มีแนวทางในการรักษามาตรการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เช่น การซ่อม
 อพยพ การจัดทำแผนฉุกเฉิน การปฐมพยาบาล และการสื่อสารในภาวะวิกฤต เพื่อคุ้มครองพนักงานและลด
 ผลกระทบจากเหตุหุตุชะงัก

การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • ชุมชนและสังคม • หน่วยงานกำกับดูแล • พนักงาน
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> • ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม • สนับสนุนภาพลักษณ์องค์กรในฐานะผู้ให้บริการเทคโนโลยีที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม • เปิดโอกาสให้องค์กรใช้ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลและทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างประโยชน์ต่อสังคม
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> • หากขาดการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม อาจทำให้การดำเนินงานด้านสังคมไม่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย • อาจเกิดความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างองค์กรและชุมชน • การดำเนินกิจกรรมที่ไม่ต่อเนื่องอาจลดความเชื่อมั่นและผลลัพธ์เชิงบวกในระยะยาว
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> • ระยะกลาง • ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	<p>ความเสี่ยงด้านสังคมและชื่อเสียง</p> <ul style="list-style-type: none"> • การดำเนินกิจกรรมไม่สอดคล้องกับบริบทชุมชน <p>ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> • การลงทุนด้านสังคมไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน <p>ความเสี่ยงด้านการมีส่วนร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> • การสื่อสารกับชุมชนไม่ทั่วถึงหรือไม่ต่อเนื่อง
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	ปานกลาง
ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	ปานกลาง
แนวทางการบริหารจัดการ	

Humanica มุ่งเน้นการรักษาฐานลูกค้าเดิมด้วยบริการที่เป็นเลิศ และขยายฐานลูกค้าใหม่ผ่านการพัฒนา นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (เช่น AI-driven HR) ควบคู่ไปกับการบริหารโครงสร้างต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้าง ผลตอบแทนที่ยั่งยืนและมั่นคง

จัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ • ผู้ลงทุน • ลูกค้าและพนักงานของลูกค้า • หน่วยงานกำกับดูแล • พนักงาน
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> • ช่วยให้บริษัทฯ คัดเลือกคู่ค้าที่มีคุณภาพ โปร่งใส และสามารถส่งมอบบริการได้อย่างต่อเนื่อง • ลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาคู่ค้ารายใดรายหนึ่งมากเกินไป • สนับสนุนมาตรฐานด้านจริยธรรม คุณภาพ และความมั่นคงของห่วงโซ่อุปทาน
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> • หากคู่ค้าไม่สามารถส่งมอบสินค้าและบริการได้ อาจกระทบการดำเนินงานและการให้บริการลูกค้า • การคัดเลือกคู่ค้าที่ขาดเกณฑ์ด้าน ESG หรือธรรมาภิบาลอาจเพิ่มความเสี่ยงด้านชื่อเสียงและการปฏิบัติตามกฎหมาย
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> • ระยะสั้น • ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	<p>ความเสี่ยงด้านคู่ค้าและห่วงโซ่อุปทาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การสูญเสียผู้ส่งมอบหลักหรือการหยุดชะงักของการส่งมอบ <p>ความเสี่ยงด้านคุณภาพและบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • สินค้าหรือบริการจากคู่ค้าไม่เป็นไปตามมาตรฐาน <p>ความเสี่ยงด้านจริยธรรมและกฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> • คู่ค้าไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	ปานกลางถึงสูง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	สูง

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ กำหนดเกณฑ์คัดเลือกและประเมินคู่ค้าที่ครอบคลุมคุณภาพ ความต่อเนื่องทางธุรกิจ จริยธรรม และ ความเสี่ยงด้าน ESG พร้อมกระจายแหล่งจัดซื้อ ประเมินคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอ

ความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการต่อลูกค้า

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • ลูกค้าและพนักงานของลูกค้า • ผู้ลงทุน • คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ • หน่วยงานกำกับดูแล • พนักงาน
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> • ช่วยรักษาฐานลูกค้าเดิมและสร้างโอกาสขยายลูกค้าใหม่ • สนับสนุนรายได้ประจำและความมั่นคงทางธุรกิจ • สะท้อนคุณภาพการให้บริการ ความโปร่งใส และความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> • หากระบบหรือบริการไม่ต่อเนื่อง อาจกระทบการดำเนินงานของลูกค้าโดยตรง • การสื่อสารข้อมูลผลิตภัณฑ์ไม่ครบถ้วนหรือบริการหลังการขายไม่เพียงพอ อาจลดความพึงพอใจและความเชื่อมั่น • อาจกระทบชื่อเสียง รายได้ และความสามารถในการแข่งขัน
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> • ระยะสั้น • ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	<p>ความเสี่ยงด้านคุณภาพบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระบบขัดข้อง การส่งมอบล่าช้า หรือบริการหลังการขายไม่เป็นที่ไปตามความคาดหวัง <p>ความเสี่ยงด้านตลาดและการแข่งขัน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ลูกค้ามีทางเลือกมากขึ้นและคาดหวังบริการที่ยืดหยุ่นและเชื่อถือได้ <p>ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง</p> <ul style="list-style-type: none"> • เหตุการณ์ที่กระทบประสบการณ์ลูกค้าอาจส่งผลกระทบต่อทัศนคติซื้อในอนาคต
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	สูง

ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	สูง
แนวทางการบริหารจัดการ บริษัทฯ มุ่งรักษามาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ ตั้งแต่การพัฒนาระบบ การบริหารโครงการ การให้ข้อมูลอย่างโปร่งใส การกำหนดราคาอย่างเป็นธรรม และการดูแลหลังการขาย เพื่อสร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า	

มิติสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการขยะและของเสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานกำกับดูแล • พนักงาน • ชุมชนและสังคม
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> • ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากของเสียในสำนักงานและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ • ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและการคัดแยกของเสียอย่างเหมาะสม • สนับสนุนภาพลักษณ์องค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> • ของเสียจากสำนักงานและอุปกรณ์ IT ที่หมดอายุการใช้งาน อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหากจัดการไม่เหมาะสม • การใช้วัสดุสิ้นเปลืองอาจเพิ่มต้นทุนและภาระการจัดการของเสีย
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> • ระยะสั้น • ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> • การกำจัดของเสียไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการหรือข้อกำหนด ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ <ul style="list-style-type: none"> • การบริหารอุปกรณ์ IT และวัสดุสิ้นเปลืองไม่มีประสิทธิภาพ ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง <ul style="list-style-type: none"> • การจัดการขยะไม่เหมาะสมอาจกระทบภาพลักษณ์องค์กร
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	ปานกลาง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	ปานกลาง
ระดับผลกระทบของ	ปานกลาง

(Double Materiality Level)	
แนวทางการบริหารจัดการ บริษัทฯ กำหนดแนวทางคัดแยกขยะและของเสียจากการดำเนินงาน รวมถึงของเสียอิเล็กทรอนิกส์อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง และกำหนดวิธีทำลายหรือส่งต่ออุปกรณ์ IT ที่ปลอดภัยต่อทั้งสิ่งแวดล้อมและข้อมูล	

การบริหารจัดการพลังงาน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน หน่วยงานกำกับดูแล
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากสำนักงานและระบบดิจิทัล ช่วยเสริมภาพลักษณ์องค์กรด้านการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อสังคม
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> การใช้ไฟฟ้าในสำนักงาน ระบบ IT และการพึ่งพา Data Center/Cloud ทำให้เกิดการใช้พลังงานต่อเนื่อง หากขาดการบริหารจัดการพลังงานที่เหมาะสม อาจเพิ่มต้นทุนและผลกระทบทางอ้อมต่อสิ่งแวดล้อม ความไม่ต่อเนื่องของพลังงานอาจกระทบการให้บริการและการดำเนินงาน
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> ระยะสั้น ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	ความเสี่ยงด้านต้นทุนพลังงาน <ul style="list-style-type: none"> ราคาพลังงานและค่าไฟฟ้าที่ผันผวน ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ <ul style="list-style-type: none"> การพึ่งพาไฟฟ้าและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> การใช้พลังงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเพิ่มการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	สูง

ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	สูง
แนวทางการบริหารจัดการ บริษัทฯ ส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในสำนักงานและระบบสนับสนุนทางเทคโนโลยี เช่น การใช้ อุปกรณ์ประหยัดพลังงาน การปิดอุปกรณ์เมื่อไม่ใช้งาน การติดตามการใช้ไฟฟ้า และการพิจารณาทางเลือกด้าน โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ลงทุน • หน่วยงานกำกับดูแล • ลูกค้าและพนักงานของลูกค้า • พนักงาน • คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ • ชุมชนและสังคม
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศช่วยเสริมความ พร้อมขององค์กรต่อเหตุหยุดชะงักและการเปลี่ยนแปลงใน ระยะยาว • การใช้ระบบดิจิทัลช่วยลดการใช้เอกสารและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของลูกค้า • การเปิดเผยข้อมูลและบริหารการปล่อยก๊าซเรือนกระจกช่วย ตอบสนองความคาดหวังของผู้ลงทุนและลูกค้ามากขึ้น
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> • เหตุการณ์จากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น น้ำท่วม พายุ หรือคลื่นความร้อน อาจกระทบสำนักงาน บุคลากร และ ความต่อเนื่องทางธุรกิจ • การใช้ไฟฟ้า การเดินทาง และการพึ่งพาโครงสร้างพื้นฐาน ดิจิทัลก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม • ความคาดหวังด้านการเปิดเผยข้อมูลสภาพภูมิอากาศที่สูงขึ้น อาจเพิ่มแรงกดดันต่อการบริหารจัดการและต้นทุนการปฏิบัติ ตาม
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> • ระยะสั้น • ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	ความเสี่ยงทางกายภาพ <ul style="list-style-type: none"> • ภัยธรรมชาติและสภาพอากาศสุดขั้วที่กระทบการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนผ่าน

	<ul style="list-style-type: none"> • ความคาดหวังของผู้ลงทุน ลูกค้า และกฎระเบียบด้านสภาพภูมิอากาศ • ความเสี่ยงด้านต้นทุนและชื่อเสียง • ต้นทุนพลังงานและแรงกดดันด้านการเปิดเผยข้อมูล ESG
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	สูง
ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	สูง
แนวทางการบริหารจัดการ บริษัทฯ ประเมินความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศควบคู่กับแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ ติดตามแหล่งการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น และเตรียมพร้อมต่อเหตุการณ์หยุดชะงักจากสภาพอากาศที่รุนแรงขึ้น	

การบริหารจัดการน้ำ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานกำกับดูแล • พนักงาน • ชุมชนและสังคม
ผลกระทบและประเภทของผลกระทบ (Main Impact and Type of Impact)	
ผลกระทบเชิงบวก	<ul style="list-style-type: none"> • การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดการใช้ทรัพยากรและต้นทุนสาธารณูปโภค • สนับสนุนการดำเนินงานสำนักงานอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม • ช่วยเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
ผลกระทบเชิงลบ	<ul style="list-style-type: none"> • แม้ธุรกิจของบริษัทฯ ไม่ได้สร้างผลกระทบด้านการใช้น้ำอย่างมีนัยสำคัญ แต่การใช้น้ำในสำนักงานยังมีผลต่อการใช้ทรัพยากรโดยรวม • หากเกิดเหตุขาดแคลนน้ำหรือน้ำไม่พร้อมใช้อาจกระทบการดำเนินงานของสำนักงาน • การขาดมาตรการควบคุมการใช้น้ำอาจทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น
ระยะเวลาที่คาดว่าจะเกิดผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> • ระยะสั้น • ระยะยาว
ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง	ความเสี่ยงด้านทรัพยากร

	<ul style="list-style-type: none"> • การขาดแคลนน้ำหรือข้อจำกัดด้านสาธารณสุขโรค ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ <ul style="list-style-type: none"> • การหยุดชะงักของระบบน้ำในอาคารหรือพื้นที่สำนักงาน ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> • การใช้ทรัพยากรไม่มีประสิทธิภาพ
ระดับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact Materiality Level)	ต่ำถึงปานกลาง
ระดับผลกระทบต่อองค์กร (Financial Materiality Level)	ต่ำถึงปานกลาง
ระดับผลกระทบของ (Double Materiality Level)	ต่ำถึงปานกลาง
แนวทางการบริหารจัดการ บริษัทฯ ส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพในสำนักงาน ติดตามและลดการใช้น้ำที่ไม่จำเป็น สื่อสารสร้างความตระหนักแก่พนักงาน และพิจารณาความพร้อมของอาคารหรือสถานที่ทำงานต่อความเสี่ยงด้านสาธารณสุขโรคในระยะยาว	

รู้จัก บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ^(2-1, 2-6)

วิสัยทัศน์

“เราช่วยให้พนักงานของลูกค้าทำงานได้ดีขึ้นและมีความสุขมากขึ้นในชีวิต”

พันธกิจ

“เราเป็นครอบครัวที่มีความสุขซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่มีทัศนคติดี มุ่งมั่นในการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการระดับโลก เพื่อตอบสนองความต้องการที่รับรู้และยังไม่รับรู้ของลูกค้า รวมถึงพนักงานของพวกเขาด้วย”

ค่านิยมหลัก

พื้นฐานของ Humanica ถูกสร้างขึ้นจากค่านิยมหลักสี่ประการ ได้แก่ ความเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม ความซื่อสัตย์ และความเปิดกว้าง ลักษณะเหล่านี้เชื่อมโยงกันภายในวัฒนธรรมของ Humanica ซึ่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีเป้าหมาย เต็มไปด้วยความหลงใหล และความทะเยอทะยาน สะท้อนให้เห็นในตำแหน่งผู้นำในอุตสาหกรรมของบริษัท โดยบริษัทได้มอบบริการที่ยอดเยี่ยมอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับผลิตภัณฑ์ระดับโลก

ความเป็นเลิศ : หุ่นพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความเป็นเลิศในทุกด้านของธุรกิจ และมีความกระตือรือร้นในการให้บริการลูกค้าผ่านนวัตกรรม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นความต้องการของลูกค้า และให้บริการพวกเขาอย่างทันท่วงที

การทำงานเป็นทีม : มีความเชื่อในความสามารถในการร่วมมือและทำงานร่วมกันเพื่อวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ความซื่อสัตย์ : มุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องและยุติธรรมต่อลูกค้าและต่อกัน โดยยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมสูงสุด แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

ความเปิดกว้าง : ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพในสภาพแวดล้อมที่เปิดรับทุกคน สื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยมองหามุมมองและความคิดเห็นที่หลากหลาย และนำไปปฏิบัติเป็นทีมที่เป็นหนึ่งเดียว

ความเป็นมาและพัฒนาการที่สำคัญ



บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) (ชื่อย่อหลักทรัพย์ “HUMAN”) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม ในปี พ.ศ. 2546 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้นจำนวน 30.00 ล้านบาท โดย คุณสุนทร เต็นธรรม อดีตหุ้นส่วนและผู้บริหารของ Pricewaterhouse Coopers Thailand (PWC) ซึ่งเคยดูแลงานด้านการบริหารความเสี่ยง (Global Risk Management Solutions) เป็นผู้ริเริ่มพัฒนาธุรกิจใหม่ ๆ ให้กับ PWC ในประเทศไทย ซึ่งรวมถึงการบริหารความเสี่ยงของธุรกิจด้านการปฏิบัติการ (Operation Risk) และความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี (Technology Risk) และเป็นผู้เริ่มธุรกิจการรับช่วงบริหารด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของธุรกิจขนาดใหญ่ (Big Scale Business Process Outsourcing : BPO) ในการจัดการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร (Human Solutions) ของ PWC ต่อมา PWC ได้ปรับโครงสร้างธุรกิจและยกเลิกธุรกิจ BPO คุณสุนทร เต็นธรรม จึงแยกตัวออกมาจัดตั้งบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจให้บริการที่เกี่ยวกับการพัฒนา ออกแบบ และการติดตั้งซอฟต์แวร์ ไอที และการเอาท์ซอร์ส กระบวนการทางธุรกิจระบบบริการงานด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Solution : HR Solutions) ทั้งในส่วนของกรให้บริการรับช่วงบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และจัดทำเงินเดือน (Human Resources and Payroll Outsourcing : HPO) การจำหน่ายและให้บริการติดตั้งระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources System : HRS) และให้บริการด้านการบริหารจัดการบัญชีและการเงิน (Financial Solutions) ทั้งในส่วนการจำหน่ายและให้บริการติดตั้งระบบงานวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) และให้บริการจัดทำบัญชีและการเงิน (Accounting and Financial Outsourcing) ซึ่งซอฟต์แวร์ของบริษัทฯ เป็นนวัตกรรมที่มีการออกแบบและวางระบบเพื่อตอบสนองต่อความต้องการสำหรับองค์กรและช่วยให้ทุกธุรกิจก้าวหน้าไปในยังเป้าหมายที่ต้องการ

ปัจจุบัน บริษัทฯ เป็นผู้ให้บริการทางด้านเทคโนโลยีงานทรัพยากรบุคคลและบริการรับช่วงบริหารทรัพยากรบุคคลชั้นนำของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งเป็นตัวแทนจำหน่ายชั้นนำของซอฟต์แวร์ระบบงานวางแผนทรัพยากรองค์กร SAP Business One และ Oracle NetSuite on Cloud Solution ในประเทศไทย โดยมีทุนจดทะเบียน ณ ปัจจุบัน จำนวน 438.72 ล้านบาท และหุ้นจดทะเบียน จำนวน 867.44 ล้านหุ้น รวมถึงมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาด จำนวน 4,233.12 ล้านบาท นอกจากนี้บริษัทฯ มีพนักงานมากกว่า 1,000 คน ซึ่งมากกว่า 500 คนเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค และมีบริษัทในเครือดำเนินธุรกิจในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ฮองกง และเวียดนาม

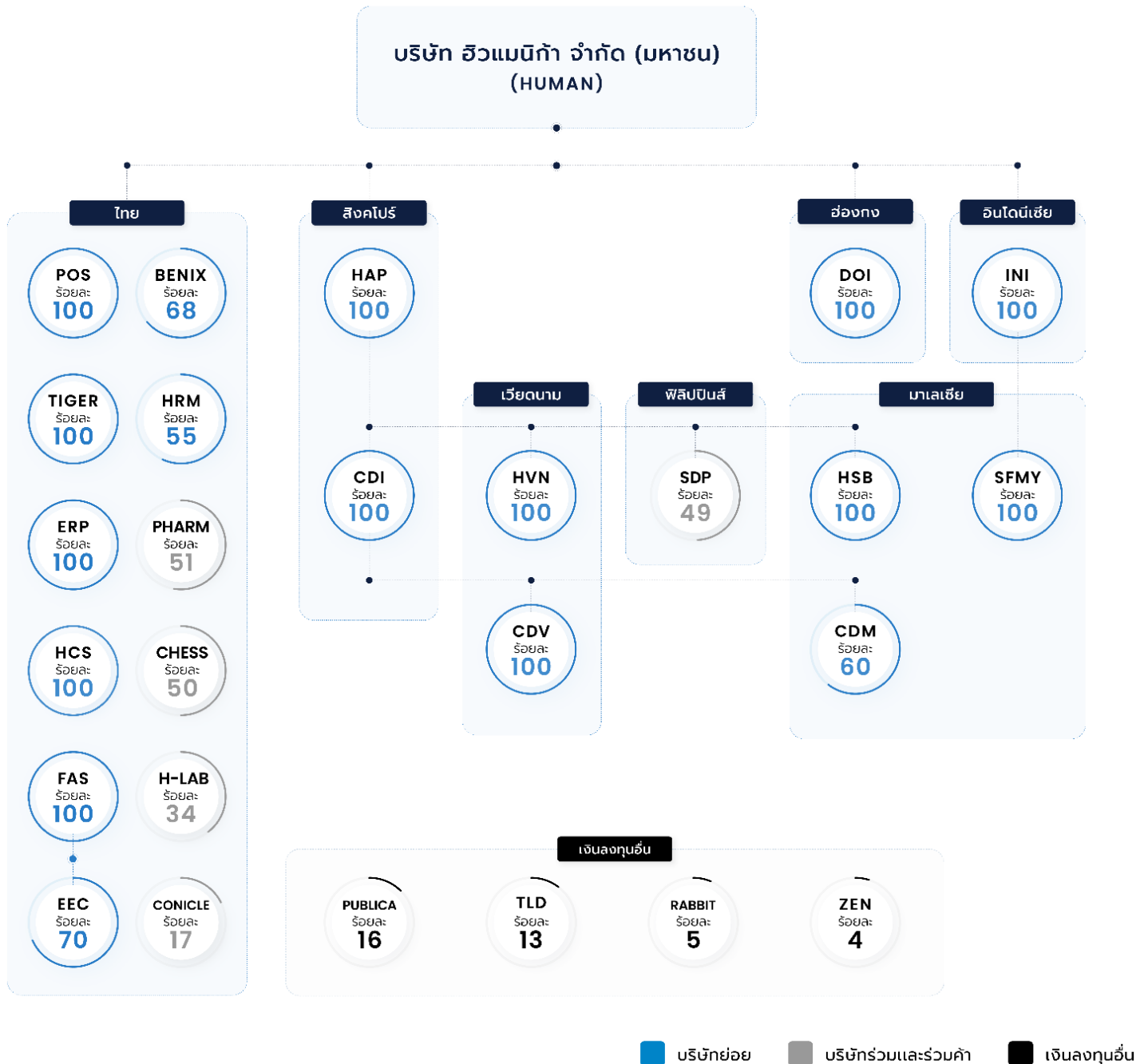
การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญ

- 2546 
 - จดทะเบียนจัดตั้ง “บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด”
- 2548 
 - เริ่มโครงการพัฒนาซอฟต์แวร์ของบริษัท ภายใต้ชื่อ “HUMATRIX”
 - ได้รับใบรับรองในกิจการซอฟต์แวร์สำหรับองค์กรและเนื้อหาดิจิทัล (ENTERPRISE SOFTWARE AND DIGITAL CONTENT) จากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (The Board of Investment of Thailand : BOI)
- 2549-2558 
 - เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น **60.10 ล้านบาท**
 - ได้รับเลือกให้เป็นธุรกิจนวัตกรรม 10 อันดับแรก และได้รับรางวัล **BAI PO BUSINESS AWARDS BY SASIN** จากสถาบันคิดบริหารธุรกิจศาสตร์และธนาคารไทยพาณิชย์
 - ร่วมเป็นพันธมิตรและตัวแทนจำหน่ายของ **SAP** หนึ่งในผู้ให้บริการระบบ **ERP** ชั้นนำของโลก
- 2559 
 - เข้าซื้อหุ้นบริษัท **โอสถวิทย์ จำกัด** และบริษัท **ฮิวแมนิก้า เอพเอเอส จำกัด** (เดิมรู้จักในชื่อว่า บริษัท สำนักงานที่ปรึกษาทางธุรกิจและการบัญชี จำกัด) ในสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **100.0** ของทุนชำระแล้ว
 - **HUMATRIX** ได้รับรางวัล **THAILAND ICT AWARDS (TICTA)** ด้าน Industry Application จากสมาคมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศไทย
 - จัดตั้งบริษัท **HUMANICA ASIA PTE. LTD.** ในประเทศสิงคโปร์
- 2560 
 - จัดตั้งบริษัท **HUMANICA SDN. BHD.** ในประเทศมาเลเซีย และ Humanica Asia Pte. Ltd ในสิงคโปร์
 - แปรสภาพเป็น “บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)”
 - เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น **340.00 ล้านบาท**
 - บริษัทได้รับอนุญาตจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยให้เสนอขายหุ้นโดยใช้ชื่อว่า **HUMAN** เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2560
- 2561 
 - ชื่อกิจการทั้งหมดของบริษัท **บริการบัญชีและภาษีเงินได้ จำกัด**
 - เข้าลงทุนในบริษัท **โคนิเคิล จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **20.0**
 - จัดตั้ง Humanica FAS เพื่อรองรับการเอากซ์เซอร์วิสบริการบัญชีให้กับลูกค้าที่ต้องการ
- 2562 
 - เข้าซื้อหุ้นของบริษัท **โทเกอร์ ซอฟท์ (1998) จำกัด** ในสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **100.0** ของทุนชำระแล้ว
 - เข้าลงทุนใน **PUBLICA HOLINGS PTE. LTD.** ในประเทศสิงคโปร์ โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **5.9**
 - ร่วมเป็นพันธมิตรและตัวแทนจำหน่ายของ **ORACLE NETSUITE** ระบบ **Cloud ERP** ชั้นนำของโลก
- 2563 
 - เข้าลงทุนในบริษัท **แพริกมา แอนด์ วิลส์ กรุ๊ป จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **10.0**
 - เข้าลงทุนในบริษัท **ฮิวแมนเนส แคปปิตอล จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **50.0**
 - เข้าร่วมทุนในบริษัท **เบนนิทซ์ จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **51.0** (เดิมรู้จักกันในชื่อว่า บริษัท ซีแอล โปรเทกเจอร์ จำกัด)
 - เข้าลงทุนในบริษัท **ดีจิทัล แอสเอ็ท แมเนจเม้นท์ จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **10.0**
 - **HUMANICA** และ **TIGERSOFT** ได้รับรองตามมาตรฐาน **ISO 27001** ระบบการบริหารความปลอดภัยของข้อมูล
 - ได้รับรางวัล **SET Awards 2563** ด้านนวัตกรรมองค์กร
- 2564 
 - เข้าซื้อหุ้นสามัญเพิ่มทุนของบริษัท **โคนิเคิล จำกัด** โดยยังมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **20.0**
 - เข้าซื้อหุ้นสามัญเพิ่มทุนของบริษัท **ฮิวแมนิก้า เอพเอเอส จำกัด** โดยยังมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **100.0**
 - เข้าซื้อหุ้นสามัญเพิ่มทุนของบริษัท **เบนนิทซ์ จำกัด** โดยยังมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **51.0**
 - เข้าลงทุนในบริษัท **ฮิวแมนิก้า ธีอีซี จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **70.0**
 - เข้าลงทุนในบริษัท **แรมบิก แคช จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **5.0**
 - เข้าลงทุนในบริษัท **ฟาร์มแคร์ กรุ๊ป จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **25.0**
 - เข้าซื้อหุ้นสามัญเพิ่มทุนของบริษัท **ฮิวแมนเนส แคปปิตอล จำกัด** โดยยังมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **50.0**
 - เข้าซื้อหุ้นสามัญเพิ่มทุนของ **PUBLICA HOLINGS PTE. LTD.** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ **16.0**
 - เข้าซื้อหุ้นสามัญของบริษัท **เอ็นฟอร์ซ ซีเคียว จำกัด (มหาชน)** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นประมาณร้อยละ **4.0**

- 2565 
 - เข้าซื้อหุ้นสามัญของบริษัท **เฮซ แล็บ จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **28.8**
 - เข้าซื้อกิจการของกลุ่มบริษัท **DATAON GROUP** โดยเป็นการเข้าซื้อหุ้นสามัญ ได้แก่
 - บริษัท **PT. INDODEV NIAGA INTERNET** (อินโดนีเซีย) โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **100.0** ซึ่งรวมบริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท **PT. SYNERGY GROUP ASIA** (อินโดนีเซีย)
 - บริษัท **DATAON INTERNATIONAL CO., LTD.** (ฮ่องกง) โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **100.0**
 - บริษัท **SYNERGY OUTSOURCING SDN.BHD.** (มาเลเซีย) โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **45.0**
 - เริ่มโครงการพัฒนาซอฟต์แวร์ของบริษัท ภายใต้ชื่อ **"WORKPLAZE"** ซึ่งเป็นการรวมเทคโนโลยีในการพัฒนาซอฟต์แวร์ของบริษัทและกลุ่มบริษัท DataOn ได้เปิดตัวอย่างเป็นทางการในเดือนตุลาคม 2565
 - จัดตั้งบริษัท **HUMANICA VN CO.,LTD.** ในประเทศเวียดนาม
 - คะแนน CG ยกระดับเป็น 4 ดาว
- 2566 
 - เข้าลงทุนใน **Sunfish DataOn Philippines Inc.** ประเทศฟิลิปปินส์ โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **49.0**
 - เข้าลงทุนในบริษัท **ฮิวแมนิก้า คอนซัลตติ้ง เซอร์วิส จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **60.0**
 - เปิดสำนักงานแห่งที่ 2 ในประเทศมาเลเซีย
 - เปิดตัวอีกครั้งและขยายการดำเนินงานในประเทศเวียดนาม
 - เข้าซื้อหุ้นสามัญเพิ่มทุนของบริษัท **ฟาร์มแคร์ กรุ๊ป จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ **51.0**
 - ประสบความสำเร็จในการเปิดตัว OpenSpace โดย Tigersoft ซึ่งเป็นโซลูชันใหม่ชื่อว่า "HR SaaS" สำหรับตลาดระดับกลางของไทย
 - ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน ISO 27701-2019
 - ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน SOC 2 ประเภทที่ 2
 - เข้าลงทุนในบริษัท **เฮซ อาร์ เอ็ม คอนซัลตติ้ง จำกัด** โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ **55.0**
- 2567 
 - เข้าซื้อหุ้นสามัญของบริษัท HUMANICA CONSULTING SERVICES LTD โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 100.0
 - เข้าลงทุนใน DOL PLANNER CO.,LTD โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ 30.0
 - เข้าซื้อหุ้นสามัญของบริษัท H LAB CO.,LTD โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 32.9
 - เข้าซื้อหุ้นสามัญเพิ่มทุนของบริษัท โคมีเคิล จำกัด โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นร้อยละ 17
 - แพลตฟอร์ม Workplaze ได้รับรางวัล Techsauce Innovation Awards ตอกย้ำความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและคุณภาพ
 - ได้รับคัดเลือกเป็นหนึ่งในหลักทรัพย์ ESG Emerging โดยสถาบันไทยพัฒน์
- 2568 
 - เข้าซื้อกิจการของกลุ่มบริษัท CADENA GROUP ได้แก่
 - CADENA INTERNATIONAL PTE. LTD. ในสิงคโปร์ โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ 100
 - CADENA VIETNAM CO., LTD. ในเวียดนาม โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ 100
 - CADENA MALAYSIA SDN. BHD. ในมาเลเซีย โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ 60
 - เข้าซื้อบริษัท ฮิวแมนิก้า อีอาร์พี จำกัด (เดิมชื่อบริษัท ลอว์สัน ซอฟต์แวร์ (ไทยแลนด์) จำกัด) โดยมีสัดส่วนการถือหุ้นคิดเป็นร้อยละ 100
 - จัดตั้งบริษัท SUNFISH MALAYSIA Sdn.Bhd. ในมาเลเซีย
 - ดำเนินโครงการซื้อหุ้นคืนเพื่อบริหารทางการเงิน จำนวน 30,392,300 หุ้น คิดเป็นร้อยละ 3.50 ของจำนวนหุ้นที่ชำระแล้ว รวมมูลค่า 232,663,880 บาท
 - ขายเงินลงทุนใน SYNERGY OUTSOURCING SDN.BHD. บริษัท ไอตอลแพลนเนอร์ จำกัด และบริษัท แพริกมา แอนด์ วิลส์ กรุ๊ป จำกัด
 - ได้รับการประเมินในโครงการ SET ESG Ratings ในระดับ A
 - ได้รับรางวัล Techsauce Innovation Awards ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2
 - ได้รับการรับรองมาตรฐาน dSure Software Certified และขึ้นทะเบียนในบัญชีบริการดิจิทัล เป็นเครื่องหมายรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์ดิจิทัลในระดับประเทศและระดับสากล

โครงสร้างของกลุ่มบริษัทฯ (2-1, 2-6)

โครงสร้างการถือหุ้นของกลุ่มบริษัทฯ ประกอบด้วยบริษัทย่อย บริษัทร่วม และเงินลงทุนอื่น โดยจำแนกตามประเภทธุรกิจได้ดังนี้



ข้อมูลบริษัท	ตัวย่อ	ประเภทธุรกิจ	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	จำนวนหุ้นที่จำหน่ายแล้ว (ล้านบาท)	มูลค่าที่ตราไว้ต่อหุ้น (บาท)	สัดส่วนการถือหุ้น (ร้อยละ)
บริษัท โพรเฟสชันแนล เ้าท์ซอสซิ่ง จำกัด เลขที่ 2 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ประเทศไทย	POS	รับช่วงบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและจัดทำเงินเดือน	10.0	0.1	100	100
บริษัท ไทเกอร์ซอฟต์แวร์ (1998) จำกัด 18 อาคารซีทีซี ซอยรามอินทรา 51 แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพฯ ประเทศไทย	TIGER	ให้บริการระบบโปรแกรมทรัพยากรบุคคลและเงินเดือน จำหน่ายอุปกรณ์คอมพิวเตอร์	5.0	0.05	100	100
บริษัท ฮิวแมนิก้า อีอาร์ที จำกัด เลขที่ 2 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ประเทศไทย	ERP	ให้บริการวางระบบโปรแกรมบริหารงานทรัพยากรองค์กร	10.0	0.1	100	100
บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอส จำกัด เลขที่ 2 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ประเทศไทย	FAS	ให้บริการด้านการจัดทำบัญชีและการเงิน	30.0	3.0	10	100
บริษัท ฮิวแมนิก้า คอนซัลติ้ง เซอร์วิส จำกัด เลขที่ 2 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ประเทศไทย	HCS	ให้คำปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยีต่างๆ แก่องค์กร	10.0	2.0	5	100
บริษัท ฮิวแมนิก้า อีอีซี จำกัด เลขที่ 2 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ประเทศไทย	EEC	ให้บริการด้านการจัดทำบัญชีและการเงิน และจัดทำเงินเดือน เป็นบริษัทร่วมทุนกับบริษัท สหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)	30.0	3.0	10	70
บริษัท เบนนิคซ์ จำกัด เลขที่ 2 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ประเทศไทย	BENIX	ให้บริการนายหน้าประกันชีวิตและวินาศภัย	50.0	0.5	100	68
บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด เลขที่ 2 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ประเทศไทย	HRM	ให้คำปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยความเชี่ยวชาญด้านหลักการและทฤษฎีระดับสากล การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร การออกแบบโครงสร้างองค์กร การระบุบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรและแรงจูงใจในการทำงาน การบริหารการปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัลแก่บุคลากร	1.0	0.1	10	55

ข้อมูลบริษัท	ตัวย่อ	ประเภทธุรกิจ	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	จำนวนหุ้นที่จำหน่ายแล้ว (ล้านบาท)	มูลค่าที่ตราไว้ต่อหุ้น (บาท)	สัดส่วนการถือหุ้น (ร้อยละ)
บริษัท ฟาร์มแคร์ กรุ๊ป จำกัด เลขที่ 2/4 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ประเทศไทย	PHARM	ให้บริการแพลตฟอร์มสำหรับรักษาบุคลากร ทางการแพทย์ออนไลน์และร้านขายยาออนไลน์	6.12	0.06	100	51

บริษัท อีวแมนเนส แคปปิตอล จำกัด เลขที่ 2 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ประเทศไทย	CHESS	ให้บริการ P2P Lending Platform ผ่านช่องทาง ออนไลน์	40.0	3.0	13	50
บริษัท เอช แล็บ จำกัด เลขที่ 2/4 ชั้นที่ 4 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ประเทศไทย	H-LAB	ให้บริการพัฒนาและจำหน่ายโปรแกรมแอปพลิเคชัน ระบบงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการให้บริการและ บริหารงานให้สถานบริการทุกประเภท	37.8	3.78	10	34
บริษัท โคนิคเคิล จำกัด 55 อาคาร33 สเปซ ทาวเวอร์ เอ ชั้นที่ 7-8 ซอยประดิพัทธ์ 17 ถนนประดิพัทธ์ แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ ประเทศไทย	CONICLE	ให้คำปรึกษา ออกแบบ ผลิต และจำหน่าย ซอฟต์แวร์สำหรับการเรียนรู้ให้กับองค์กร	3.9	0.04	100	17
บริษัท พัฒนาการดีไทย (นานา 1994) จำกัด เลขที่ 17/6 หมู่ที่ 3 ถนนเพชรเกษม ตำบลศรีษะ ทอง อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ประเทศ ไทย	TLD	อสังหาริมทรัพย์ ปัจจุบันไม่ได้ประกอบธุรกิจ	110.0	11.0	10	13
บริษัท แรบบิท แคช จำกัด เลขที่ 1 อาคารคิวเฮาส์ ลุมพินี ห้องเลขที่ 2701,2704 ชั้นที่ 27 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ ประเทศไทย	RABBIT	ให้บริการสินเชื่อผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ภายใต้แบ รנד “Rabbit Cash” เป็นบริษัทร่วมทุนกับบริษัท บีเอสเอส โฮลดิ้งส์ จำกัด และบริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)	1,600.0	16.0	100	5
บริษัท เซนไนต์ จำกัด	ZEN	ให้บริการบริหารทรัพย์สิน	7.59	0.08	100	4

ข้อมูลบริษัท	ตัวย่อ	ประเภทธุรกิจ	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	จำนวนหุ้นที่จำหน่ายแล้ว (ล้านหุ้น)	มูลค่าที่ตราไว้ต่อหุ้น (บาท)	สัดส่วนการถือหุ้น (ร้อยละ)
1 อาคารพาร์ค สีส้ม ชั้นที่ 22 ถนนคอนแวนต์ แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพฯ ประเทศไทย						
Humanica Asia Pte. Ltd. 146 Robinson Road, #10-01, UOI Building, Singapore 068909	HAP	ให้บริการรับช่วงจัดทำเงินเดือน และบริหารจัดการบัญชี	0.2 ล้านเหรียญ สิงคโปร์	0.2	1 เหรียญสิงคโปร์	100

หมายเหตุ: บริษัท ฮิวแมนเนส แคปปิตอล จำกัด ดำเนินการเพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 30 ล้านบาท เป็น 40 ล้านบาท ในเดือนมกราคม 2569

PT. IndoDev Niaga Internet Nissi Bintaro Campus, 5 th floor, Jalan Tegal Rotan No.78, Bintaro Sektor 9, Tangerang Selatan 15413, Indonesia	INI	ให้บริการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรองค์กร	12,000 ล้านรูเปียห์	1.2	10,000 รูเปียห์	100
DataOn International Co., Ltd. Room 1405, 14F C C Wu Building, 302- 308 Hennessy Road, Wanchai, Hongkong	DOI	ให้บริการจัดจำหน่ายและบริหารช่องทางจัดจำหน่ายซอฟต์แวร์ Sunfish HR	0.001 ล้านเหรียญ ฮ่องกง	0.001	1 เหรียญฮ่องกง	100
Humanica Sdn.Bhd. 5-3-17, Promenade, Persiaran Mahsuri, 11950 Bayan Baru, Penang, Malaysia	HSB	ให้บริการรับช่วงจัดทำเงินเดือน	0.5 ล้านริงกิต	0.5	1 ริงกิต	100
Humanica VN Co., Ltd. Floor 1, No. 6-7 Phan Ton Street, Da Kao Ward, District 1, Ho Chi Minh City, Vietnam	HVN	ให้บริการรับช่วงจัดทำเงินเดือน	9.0 ล้านดอง	N/A*	N/A*	100
Cadena International Pte. Ltd. 195 Pearl's Hill Terrace, #02-15-17, Singapore 168976	CDI	ให้บริการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	0.01 เหรียญสิงคโปร์	0.01	1 เหรียญสิงคโปร์	100
Cadena Vietnam Co., Ltd. Aloha Building, 2nd Floor 68 Hong Ha Street, Tan Son Hoa Ward, Ho Chi Minh City, Vietnam	CDV	ให้บริการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	126.8 ล้านดอง	N/A*	N/A*	100

ข้อมูลบริษัท	ตัวย่อ	ประเภทธุรกิจ	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	จำนวนหุ้นที่จำหน่ายแล้ว (ล้านบาท)	มูลค่าที่ตราไว้ต่อหุ้น (บาท)	สัดส่วนการถือหุ้น (ร้อยละ)
Sunfish Malaysia Sdn.Bhd. Unit No. I-07-6, Blok I, Setiawalk, Persiaran Wawasan Pusat Bandar Puchong, 47160 Puchong Selangor Malaysia	SFMY	ให้บริการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและบริการ เอ้าท์ซอร์ส	0.001 ล้านริงกิต	0.001 ล้านหุ้น	1 ริงกิต	100

Cadena Malaysia Sdn. Bhd. Suite 3.8, L-02-01 & L-03-01 Plaza Damas, 60 Jalan Sri Hartamas 1, 50480 Kuala Lumpur, Malaysia	CDM	ให้บริการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	0.4 ล้านริงกิต	0.4 ล้านหุ้น	1 ริงกิต	60
Sunfish DataOn Philippines Inc. 2/F First Avenue, Beverly Hills Subdivision, Antipolo City, Philippines	SDP	ให้บริการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและบริการ เอ้าท์ซอร์ส	15.98 ล้านเปโซ	15.98 ล้านหุ้น	1 เปโซ	49
Publica Holdings Pte. Ltd. 10 Anson Road #23-14H, International Plaza, Singapore 079903	PUBLICA	ให้คำปรึกษา พัฒนาและจำหน่ายซอฟต์แวร์บริหาร ทรัพยากรบุคคล	5.55 ล้านเหรียญสหรัฐ	2.6 ล้านหุ้น	2.16 เหรียญสหรัฐ	16

*จดทะเบียนในรูปแบบ Single-Member Limited Liability Company ในประเทศเวียดนาม

โครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทฯ (2-1, 2-6)

ลำดับ	ผู้ถือหุ้น	จำนวนหุ้น (หุ้น)	ร้อยละ
1	นายสุนทร เต็นธรรม	261,627,200	30.16
2	VIKO TECHNOLOGIES PTE. LTD.	178,521,988	20.58
3	BNY MELLON NOMINEES LIMITED	58,351,900	6.73
4	บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)	28,538,500	3.29
5	SOUTH EAST ASIA UK (TYPE A) NOMINEES LIMITED	27,344,400	3.15
6	N.C.B.TRUST LIMITED- DNB S/A DNB CLIENTS UCITS	25,000,000	2.88
7	BNP PARIBAS, LONDON BRANCH	24,161,100	2.79
8	HSBC BANK PLC - EAM LONG-ONLY EMERGING MARKETS MASTER FUND LIMITED	21,773,700	2.51
9	บริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด	13,581,451	1.57
10	THE BANK OF NEW YORK MELLON	13,013,000	1.50
11	STATE STREET EUROPE LIMITED	11,806,600	1.36
12	นาย นริศ จิระวงศ์ประภา	10,500,000	1.21
13	นาย เชิงชัย เจริญจิตเสรีวงศ์	10,084,000	1.16
14	กองทุนเปิด บัวหลวงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเลี้ยงชีพ	9,811,000	1.13
15	น.ส. ภาติยา ทันการ	7,410,000	0.85
16	กองทุนเปิด อเบอร์ดีน สมอล-มิดแค็ป	6,778,800	0.78
17	นาย สมชาย พิทักษ์กัมพล	6,755,000	0.78
18	BBHISL NOMINEES LIMITED	4,857,200	0.56
19	กองทุนเปิด อเบอร์ดีน หุ้นระยะยาว	4,517,193	0.52
	รวมจำนวนหุ้นผู้ถือหุ้น 19 ราย	724,433,032	83.51
	ผู้ถือหุ้นรายย่อย	3,678	41.77
	รวมจำนวนหุ้น	867,443,576	100.0

(ข้อมูล ณ วันที่ 29 สิงหาคม 2568)

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ ⁽²⁻¹⁾

- ชื่อบริษัท: บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)
- ที่อยู่: เลขที่ 2 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
- E-mail: IR@humanica.com
- โทรศัพท์: 0-2636-6999
- โทรสาร : 0-2092-9202
- เว็บไซต์: www.humanica.com

ห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ โดยผ่านการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างความเข้าใจถึงประเด็นต่าง ๆ ที่อยู่ในความสนใจและรับฟัง ข้อคิดเห็น ความต้องการหรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียมาบูรณาการเข้ากับกระบวนการตัดสินใจ ผ่านความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ การพัฒนาโซลูชัน HRM/HCM การให้คำปรึกษา การให้บริการลูกค้า ไปจนถึงการสนับสนุนและการดูแลลูกค้าหลังการใช้งาน โดยแต่ละกระบวนการ มีดังนี้

การบริหารปัจจัยการผลิตและการพัฒนาผลิตภัณฑ์	การปฏิบัติการและการบริหารโครงการ	การขายและการตลาด	บริการหลังการขาย	กิจกรรมสนับสนุนอื่น ๆ
<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาซอฟต์แวร์ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Software) - การจัดหาผลิตภัณฑ์และบริการ ได้แก่ อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์อื่น ๆ - การร่วมมือกับคู่ค้าในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการใช้ชีวิตและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานของลูกค้าและประชาชนทั่วไปให้ดีขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการโครงการติดตั้งระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource System) - การบริหารจัดการโครงการติดตั้งระบบวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP System) - การให้บริการรับช่วงบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และจัดทำเงินเดือน 	<ul style="list-style-type: none"> - การทำการตลาดและให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการอย่างโปร่งใส ถูกต้อง ครบถ้วน และกำหนดราคาอย่างเป็นธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - การให้บริการลูกค้าหลังการขาย เพื่อสร้างความพึงพอใจ - การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าโดยมีนโยบายและกระบวนการกำหนดการเข้าถึงและการใช้ข้อมูลลูกค้า - การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นธรรม มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี - การบริหารระบบบัญชีการเงินที่เชื่อถือได้ ถูกต้องและโปร่งใส - การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

การสานสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย (2-29)

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและสร้างคุณค่าร่วมกันในระยะยาว บริษัทฯ มุ่งเน้นการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และทันท่วงที

ในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงดำเนินการตามแนวทางการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นระบบ โดยประยุกต์ใช้หลักการของมาตรฐาน AA1000 Stakeholder Engagement Standard เพื่อสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการระบุผู้มีส่วนได้เสีย การประเมินประเด็นสำคัญ การกำหนดช่องทางการมีส่วนร่วม และการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนากลยุทธ์ธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และบริการให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ควบคู่กับการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ ได้ทบทวนและจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่องตามบริบทการดำเนินธุรกิจ โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักจำนวน 6 กลุ่ม ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจและการเติบโตขององค์กร ดังนี้

- หน่วยงานกำกับดูแล
- ชุมชนและสังคม
- ผู้ลงทุน
- ลูกค้าและพนักงานของลูกค้า
- คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ
- พนักงาน

บริษัทฯ กำหนดช่องทางและกระบวนการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม พร้อมทั้งติดตามและนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความโปร่งใส และความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนระหว่างบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ตารางแสดงความต้องการ ความคาดหวัง ช่องทางการมีส่วนร่วมและความถี่ และแนวทางการตอบสนอง

ผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียสำคัญ	ความต้องการ/ความคาดหวัง	แนวทางที่สำคัญในการตอบสนองของบริษัท
หน่วยงานกำกับดูแล	<ul style="list-style-type: none"> - การติดต่อประสานงานผ่านเลขานุการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ - การจัดส่งรายงานและเปิดเผยข้อมูลผ่านระบบของหน่วยงานกำกับดูแลตามรอบระยะเวลาที่กำหนด - การเข้าร่วมประชุม ชี้แจง หรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมตามที่หน่วยงานกำกับดูแลร้องขอ - การติดตามข่าวสาร กฎหมาย และแนวปฏิบัติใหม่ ๆ จากหน่วยงานกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด - การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด - การดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง - ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและการตรวจสอบ 	หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี” หน้าที่ 44-53
ชุมชนและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - การติดต่อผ่านช่องทางบริษัท เช่น โทรศัพท์ อีเมล หรือเว็บไซต์ - การเข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชนเป็นระยะ - การดำเนินโครงการ CSR และกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง - การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากชุมชนเมื่อมีโครงการที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ความปลอดภัยของสถานประกอบการและการดำเนินธุรกิจ - การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน - การสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน - การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม 	หัวข้อ “การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน” หน้าที่ 151-155
ผู้ลงทุน	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นปีละ 1 ครั้ง - การเข้าร่วมกิจกรรม Opportunity Day และการประชุมกับนักลงทุนเป็นประจำไตรมาสละ 1 ครั้ง - การสื่อสารผ่านเว็บไซต์นักลงทุนสัมพันธ์ และการเผยแพร่รายงานประจำปี - การติดต่อสื่อสารผ่านฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ เช่น อีเมล โทรศัพท์ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนของบริษัท - ผลตอบแทนที่เหมาะสมและต่อเนื่อง - การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ถูกต้อง และทันเวลา - การกำกับดูแลกิจการที่ดี 	หัวข้อ “รู้จัก บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)” หน้าที่ 26-36 หัวข้อการดำเนินงานของบริษัทที่ครอบคลุมทั้งหมด 3 มิติ (เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม)
ลูกค้าและพนักงานของลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> - การติดต่อผ่านฝ่ายขายและทีมบริการลูกค้าอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	หัวข้อ “ความปลอดภัยของสินค้าและบริการต่อลูกค้า” หน้าที่ 148-150

	<ul style="list-style-type: none"> - การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - การประชุมติดตามผลการดำเนินงานและการให้บริการกับลูกค้าปีละ 1 ครั้ง - การให้บริการสนับสนุนหลังการขายผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Helpdesk หรือระบบออนไลน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัว - การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง 	<p>หัวข้อ “ความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของลูกค้า” หน้าที่ 117-121</p>
คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมร่วมกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจเป็นระยะ ปีละ 1 ครั้ง - การประเมินคู่ค้าและการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง - การสื่อสารผ่านช่องทางธุรกิจ เช่น อีเมล โทรศัพท์ หรือการประชุม - การร่วมพัฒนาโซลูชันหรือโครงการใหม่ร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่มั่นคงและยั่งยืน - การดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส - การเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน - ความร่วมมือและโอกาสทางธุรกิจระยะยาว 	<p>หัวข้อ “การจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน” หน้าที่ 143-147</p>
พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุม Town Hall อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - การสื่อสารผ่านระบบ HR และช่องทางภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง - การสำรวจความคิดเห็นและความผูกพันของพนักงานปีละ 1 ครั้ง - การจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างสม่ำเสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความมั่นคงและโอกาสในการเติบโตในอาชีพ - ความมั่นคงและโอกาสในการเติบโตในอาชีพ - ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม - การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม 	<p>หัวข้อ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” หน้าที่ 122-133</p> <p>หัวข้อ “อาชีพอนามัยความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน” หน้าที่ 134-142</p>

รางวัลแห่งความสำเร็จ

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรชั้นนำด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์และโซลูชันการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดการทางธุรกิจชั้นนำในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยบริษัทฯ มุ่งพัฒนานวัตกรรมและยกระดับคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัล ตลอดจนสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

จากความมุ่งมั่นดังกล่าว บริษัทฯ จึงได้รับรางวัลและการรับรองจากหน่วยงานและสถาบันที่มีความน่าเชื่อถืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล คุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ ตลอดจนการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับรางวัลและการรับรองที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. บริษัทฯ ได้รับการรับรองมาตรฐาน dSURE ระดับ 2 ดาว จาก Digital Economy Promotion Agency โดยได้รับการขึ้นทะเบียนในบัญชีบริการดิจิทัล ซึ่งเป็นการรับรองคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการดิจิทัลที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในด้านคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ และศักยภาพของโซลูชันที่บริษัทพัฒนาและให้บริการ
2. บริษัทฯ ได้รับรางวัล Techsauce Innovation Awards ต่อเนื่องเป็นปีที่สอง สะท้อนถึงความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและศักยภาพของแพลตฟอร์ม Workplace ในการสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรยุคใหม่
3. บริษัทฯ ได้รับผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ ดี (4 ดาว) จากโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ซึ่งดำเนินการโดย Thai Institute of Directors Association แสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม
4. บริษัทฯ ได้รับการประเมินด้านความยั่งยืนในระดับ A จากโครงการ Stock Exchange of Thailand ภายใต้การประเมิน SET ESG Ratings



สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ ปี 2568

มิติเศรษฐกิจ

- รายได้จากการขายและการให้บริการ 1,521.67 ล้านบาท
- เงินปันผลจ่ายให้แก่ผู้ถือหุ้น 259.93 ล้านบาท
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน 628.63 ล้านบาท
- การจ่ายภาษี 83.76 ล้านบาท
- กำไรสุทธิ 344.22 ล้านบาท
- เหตุการณ์การทุจริต = 0
- ได้รับรางวัล Techsauce Innovation Awards 2025 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 สะท้อนความเป็นผู้นำด้าน HR Tech ในภูมิภาค
- พัฒนาแพลตฟอร์ม Tiger Connect เพื่อบริหารจัดการ Smart Office แบบรวมศูนย์ ช่วยลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร
- พัฒนาแพลตฟอร์ม Workplaze รองรับ HR Digital แบบครบวงจร ลดงานเอกสารและเพิ่มความถูกต้องของข้อมูล
- ระบบ iTMS รองรับการ Request & Approve ออนไลน์ 652 รายการ โดยมีระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย 1-2 ชั่วโมง
- ลดการใช้กระดาษในภาพรวมไม่น้อยกว่า 80% จากการขยายระบบ iTMS ไปยังงานด้านอื่น
- ระบบ QMS ช่วยลดระยะเวลาการตอบแบบสอบถามลูกค้าลง 25% และรองรับการตอบแบบสอบถาม 90 รายการ
- เงินลงทุนในพันธมิตรทางธุรกิจรวม 276.35 ล้านบาท เพื่อพัฒนา HR Ecosystem

มิติสิ่งแวดล้อม

- การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ 684.59 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ปริมาณการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกปี 2568 = 25.28 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ปริมาณของเสียที่นำกลับมาใช้ใหม่ 481.21 กิโลกรัม สามารถนำไปรีไซเคิลผลิตผ้าไตรจีวรได้ทั้งหมด 384 ชุด
- จำนวน / มูลค่าการถูกปรับอย่างมีนัยสำคัญกรณีละเมิดกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมเป็น 0

มิติผู้คน (สังคม)

- จำนวน / มูลค่าการถูกปรับอย่างมีนัยสำคัญกรณีละเมิดกฎหมายด้านสังคมเป็น 0
- การละเมิดสิทธิมนุษยชน = 0
- ข้อร้องเรียนการเลือกปฏิบัติ = 0
- จำนวนเหตุการณ์ข้อร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคลเป็น = 0 ครั้ง

- จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้าที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของระบบซอฟต์แวร์และบริการเป็น 0
- จำนวนเหตุการณ์ฟ้องร้องหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับระบบซอฟต์แวร์และบริการเป็น 0
- การร้องทุกข์ของชุมชน/เหตุการณ์ที่สร้างผลกระทบต่อชุมชน = 0
- ในปี 2568 อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) เป็น 0
- ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการซ่อมเหตุฉุกเฉินและภาวะวิกฤตจำนวน 1 ครั้ง
- ในปี 2568 บริษัทฯ มี Turnover Rate ของพนักงานอายุงานเกิน 1 ปี อยู่ที่ร้อยละ 9.18 ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ 25
- บริษัทฯ มีพนักงานเข้าใหม่จำนวน 215 คน และมี Retention Rate ของพนักงานใหม่ร้อยละ 77 สะท้อนการดูแลและติดตามพนักงานในช่วงเริ่มต้นการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- บริษัทฯ ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ย 11.44 ชั่วโมง/คน/ปี
- ในปี 2568 บริษัทฯ สมทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวม 9.01 ล้านบาท โดยมีจำนวนพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้นเป็น 176 คน
- ผู้ค้ารายใหม่ทุกรายผ่านการคัดกรองด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม (100%) ก่อนขึ้นทะเบียนเป็นผู้ค้า
- ดำเนินโครงการลดการใช้กระดาษได้เกินเป้าหมายที่กำหนด ลดลง 13.09% จากเป้าหมาย 10%
- ดำเนินโครงการ “TIGERSOFT CSR 2025 ส่งต่อโอกาส สร้างอนาคต” ณ จังหวัดฉะเชิงเทรา
- มอบทุนการศึกษา 20 ทุน เพื่อส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา
- จำนวนนักศึกษาฝึกงาน 15 คน เพิ่มขึ้นต่อเนื่องจากปีก่อน
- คะแนนความพึงพอใจลูกค้า DataOn (อินโดนีเซีย) 4.57 จากผู้ตอบ 596 ราย
- คะแนนความพึงพอใจผลิตภัณฑ์ Tiger (ประเทศไทย) 4.51 สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด (>4.2)
- พัฒนาและให้บริการระบบ HR Solution และ Digital Platform ที่มีมาตรฐานความปลอดภัยข้อมูล
- มีระบบรับข้อร้องเรียนและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านคุณภาพและความปลอดภัยของบริการอย่างเป็นระบบ
-

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

การกำกับดูแลกิจการที่ดี (2-9, 2-11, 2-14, 2-15, 2-17, 2-18, 2-21, 2-25)

บริษัทฯ ดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Code) ปี 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามข้อบังคับของบริษัทและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล คณะกรรมการบริษัทได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการ เป็นลายลักษณ์อักษรและได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2560 เป็นต้นมา เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งมีคู่มือจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ยกระดับคุณภาพการบริหารด้านการกำกับดูแลกิจการ และตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการมีการทบทวน แก้ไขปรับปรุงเป็นประจำทุกปี หรือตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้มีความเป็นปัจจุบันเหมาะสมกับภาวะการณ์และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อสร้างผลประกอบการที่ดีในระยะยาว สามารถปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสร้างคุณค่า และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมโดยรวมได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด พร้อมมุ่งมั่นพัฒนาแนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งและส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท (2-9, 2-10, 2-11)

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี อันคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญในการมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม โดยมีการกำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี ที่ประกอบด้วยคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย จำนวน 4 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการการลงทุน และคณะกรรมการตรวจสอบ โดยกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

ปัจจุบันคณะกรรมการบริษัทมีจำนวน 7 คน : 7 คน ซึ่งเป็นกรรมการที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 2 คน กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน (ในจำนวนนี้เป็นกรรมการอิสระ จำนวน 4 คน) โดยสัดส่วนกรรมการอิสระ คิดเป็นร้อยละ 57.14 ของคณะกรรมการบริษัท ซึ่งมากกว่า 1 ใน 3 ของคณะกรรมการทั้งหมด สะท้อนให้เห็นถึงความสมดุลของอำนาจ อันเป็นไปตามหลักบรรษัทภิบาล

ทั้งนี้ ในการสรรหาและคัดเลือกมีกระบวนการที่โปร่งใส ชัดเจนและตรวจสอบได้ โดยมีคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้ดำเนินการกลั่นกรองและคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ มีความเข้าใจในธุรกิจเป็นอย่างดี สามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ลักษณะการประกอบธุรกิจและ

แผนในอนาคตที่กำหนดไว้ได้ ในปี 2568 ในการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี มีมติเป็นเอกฉันท์อนุมัติกรรมการที่ครบกำหนดต้องออกจากตำแหน่งตามวาระกลับเข้ารับตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง มีจำนวน 3 ท่าน

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	กรรมการอิสระ	กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง
1. โอนทัย อุดลพันธุ์	ประธานกรรมการ		/		/	/
2. สุนทร เคนธรรม	รองประธานกรรมการ	/				/
3. กอร์ดอน เอนส์	กรรมการ		/	/		
4. ภัทร ยงวิชัย	กรรมการ		/	/		
5. ธนชาติ นุ่มนนท์	กรรมการ		/	/		
6. ไพท ผดุงถิ่น	กรรมการ	/				
7. กัญญา เรืองประทีปแสง	กรรมการ		/	/		
รวม (คน)		2	5	4	1	2

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ (2-12)

ประธานกรรมการ มีหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้นำของคณะกรรมการบริษัทในการดำเนินการ ต่อไปนี้

- กำกับดูแลและติดตามให้มั่นใจได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัท
- ดูแลให้มั่นใจว่ากรรมการทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- ดูแลให้มีมาตรการที่ดูแลให้เรื่องสำคัญได้ถูกบรรจุเป็นวาระการประชุม และในการกำหนดระเบียบวาระการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ประธานกรรมการได้หารือร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- ต้องจัดสรรเวลาไว้อย่างเพียงพอที่ฝ่ายจัดการจะเสนอเรื่องและมากพอที่กรรมการจะอภิปรายประเด็นสำคัญกันอย่างรอบคอบโดยทั่วกัน โดยส่งเสริมให้กรรมการมีการใช้ดุลยพินิจที่รอบคอบ ดูแลให้การดำเนินการประชุมได้เปิดโอกาสให้มีการหารือและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

กรรมการบริษัท มีบทบาทและหน้าที่ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและตามกฎบัตรของคณะกรรมการ กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter)

ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของคณะกรรมการบริษัท ชุดปัจจุบัน (Board Skills Matrix)

รายชื่อ	เพศ	ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของคณะกรรมการ กทพ. ชุดปัจจุบัน (Board Skills Matrix)												ประเภทคณะกรรมการ					ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง (ปี.เดือน)
		ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท และกลยุทธ์ทางธุรกิจ	การจัดการการค้าเป็นงาน	การเงินและการบัญชี	เทคโนโลยีสารสนเทศ	บริหารความเสี่ยงและภาวะ	การตลาดและลูกค้าสัมพันธ์	เศรษฐศาสตร์	การลงทุน/ควบรวมกิจการ	การพัฒนาองค์กรและนวัตกรรม	การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	การบริหารทรัพยากรบุคคล	ธุรกิจระหว่างประเทศ	กรรมการอิสระ	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตำแหน่ง	คณะกรรมการการลงทุน	คณะกรรมการตรวจสอบ	กรรมการบริหาร	
ประธานกรรมการ																			
1. โอนทัย อุดลพันธุ์	ชาย	X		X		X	X	X	X	X	X	X	X		X				8 ปี 0 เดือน
2. สุนทร เตนธรรม	ชาย	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X		X	8 ปี 0 เดือน	
3. กอรรคอน เอนส์	ชาย	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X				X	3 ปี 9 เดือน	
4. กัทร ยวงนิชัย	ชาย	X	X	X	X	X	X		X	X	X		X	X		X	X	8 ปี 0 เดือน	
5. ธนชาติ นุ่มนนท์	ชาย	X	X	X	X	X				X	X		X	X		X		8 ปี 0 เดือน	
6. ไผท ผดุงถิ่น	ชาย	X	X		X		X		X	X		X	X	X		X		6 ปี 11 เดือน	
7. กัญญา เรืองประทีปแสง	หญิง	X	X	X		X		X	X	X	X		X	X	X	X		1 ปี 4 เดือน	
รวม ชาย: 6 คน หญิง: 1 คน																			

การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของคณะกรรมการและผู้บริหาร (2-17)

การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นกุญแจสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของคณะกรรมการและผู้บริหารเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และสิทธิมนุษยชน โดยกรมบริษัทได้เข้ารับการอบรมกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ โดยมีหลักสูตรของ IOD คือ Directors Certification Program (DCP) Directors Accreditation Program (DAP) รวมทั้งการเข้าสัมมนาต่าง ๆ ในปี 2568 บริษัทมีกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเข้าอบรมในหลักสูตร ดังนี้

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร
นาย โอนทัย อุดลพันธุ์	กรรมการ ประธานคณะกรรมการ กรรมการสรรหาและพิจารณาตำแหน่งและกรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัท	1. หลักสูตร Director Certification Program (DCP) รุ่นที่ 345/2566 2. หลักสูตร Board Nomination and Compensation Program (BNCP) รุ่นที่ 11/2564 3. หลักสูตร Role of Chairman Program (RCP) รุ่นที่ 46/2563 4. หลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) รุ่นที่ 122/2558
นาย สุนทร เตนธรรม	กรรมการ รองประธานคณะกรรมการ กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท	1. หลักสูตร Hot Issue for Directors: the Evolving Role of Audit Committee in Fostering Trust and Transparency 2568

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร
		<ol style="list-style-type: none"> 2. หลักสูตร Role of the Chairman Program (RCP) รุ่นที่ 46/2563 3. หลักสูตร Director Certification Program (DCP) รุ่นที่ 219/2559 4. หลักสูตร Agentic AI ปี 2568 5. หลักสูตร Strategic Insight for Practical Strategies ปี 2568 6. หลักสูตร Co-Pilot Chat Mastery ปี 2568 7. หลักสูตร Executive Program: Strategic Planning- Sasin & University of Michigan 8. หลักสูตร E Business Program-University of Melbourne 9. หลักสูตร Leading in a Disruptive World Program-Stanford University
นาย ภัทร ยงวิชัย	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการตรวจสอบ และ กรรมการการลงทุน	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตร Director Certification Program (DCP) รุ่นที่ 313/2564 2. หลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) รุ่นที่ 134/2560
นาย ธนชาติ นุ่มนนท์	กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ และกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตร Intensive Foresight (ISF) รุ่นที่ 1/2568 2. หลักสูตร ESG in the Boardroom: A Practical Guide for Board (ESG) รุ่นที่ 1/2567 3. หลักสูตร Ethical Leadership Program (ELP) รุ่นที่ 25/2565 4. หลักสูตร Director Leadership Certification Program (DLCP) รุ่นที่ 2/2564 5. หลักสูตร Successful Formulation and Executive of Strategy (SFE) รุ่นที่ 36/2564 6. หลักสูตร Risk Management Program for Corporate Leader (RCL) รุ่นที่ 19/2563 7. หลักสูตร Strategic Board Master Class (SBM) รุ่นที่ 5/2561 8. หลักสูตร Financial Statement for Directors (FSD) รุ่นที่ 34/2560 9. หลักสูตร Director Certification Program (DCP) รุ่นที่ 242/2560 10. หลักสูตร Role of the Chairman Program (RCP) รุ่นที่ 41/2560 11. หลักสูตร Advanced Audit Committee Program (AACP) รุ่นที่ 22/2559 12. หลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) รุ่นที่ 121/2558

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร
		<ul style="list-style-type: none"> 13. หลักสูตรบทบาทผู้บริหารและพนักงานในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน จัดโดยบริษัท ทูนอนชาติ จำกัด (มหาชน) ปี 2566 14. หลักสูตร Block Chain Technology จัดโดย บริษัท ธนาคารธนาชาติ จำกัด (มหาชน) ปี 2561 15. หลักสูตร Digital Strategies for Business จัดโดย Columbia Business School ปี 2561 16. สัมมนา “เทคโนโลยี AI และ Chat GPT จะเข้ามาเปลี่ยนแปลงการทำธุรกิจอย่างไร” จัดโดยบริษัท ทูนอนชาติ จำกัด (มหาชน)
นาง กัญญา เรืองประทีปแสง	กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ กรรมการการลงทุนและประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตร Director Certification Program (DCP) รุ่นที่ 142/2554 2. หลักสูตร Audit Committee Program (ACP) รุ่นที่ 35/2554 3. หลักสูตร Monitoring the Internal Audit Function (MIA) รุ่นที่ 11/2554 4. หลักสูตร Monitoring the System of Internal Control and Risk Management (MIR) รุ่นที่ 12/2554 5. หลักสูตร Monitoring Fraud Risk Management (MFM) รุ่นที่ 6/2554 6. หลักสูตร Monitoring the Quality of Financial Reporting (MFR) ปี 2554 7. หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 29/2562 โดยสถาบันวิทยาการตลาดทุน 8. TLCA CFO Introduction to Sustainable Finance โดยสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย 9. TLCA CFO Digital Asset and CFO Role โดยสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย 10. TLCA CFO PDPA for Accounting and Finance โดยสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย 11. หลักสูตร CFO Professional Development Program ครั้งที่ 2,3,4 และ 6 โดยสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย 12. หลักสูตร CFO Refresher รุ่น 2 โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 13. หลักสูตร CFO's Orientation Course for New IPOs รุ่นที่ 5 โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 14. สัมมนา Independent Director Forum 15. International Oil Trading ปี 2563 16. Refining Economics by Conference Connection ปี 2563

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร
		17. Design Thinking, Stanford Executive Program ปี 2561 18. Leading in Disruptive World Program, Stanford Executive Program ปี 2560
นาย ไพท ผดุงถิ่น	กรรมการอิสระ และประธานคณะกรรมการการลงทุน	1. หลักสูตร Corporate Governance for Executives (CGE) รุ่นที่ 26/2568 2. หลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) รุ่นที่ 158/2562
กอร์ดอน เอนส์	กรรมการ	1. หลักสูตร Director Certification Program (DCP) ปี 2567 2. หลักสูตรอบรม ISMS Training ISO/IEC 27001:2013

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท (2-18)

บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อร่วมพิจารณาความสำเร็จ ปัญหา และหาแนวทางในการดำเนินการแก้ไข โดยมีรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท ดังนี้

- การประเมินตนเองของคณะกรรมการทั้งคณะ
- การประเมินตนเองของคณะกรรมการชุดย่อย
- การประเมินตนเองของคณะกรรมการเป็นรายบุคคล

ในปี 2568 มีผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินตนเองของคณะกรรมการทั้งคณะ

ผลการประเมินพบว่าคณะกรรมการบริษัทสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนและมีประสิทธิผลในระดับที่ดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 79 ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทเห็นชอบที่จะยกระดับบทบาทของคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย
โครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท	ร้อยละ 79
บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ	
การประชุมคณะกรรมการบริษัท	
การทำงานร่วมกับฝ่ายบริหาร	
ผลการทำงานของคณะกรรมการบริษัทในภาพรวม	

2. การประเมินตนเองของคณะกรรมการเป็นรายบุคคล

ผลการประเมินพบว่ากรรมการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม รวมถึงได้ปฏิบัติหน้าที่และให้ความร่วมมือในกิจกรรมของคณะกรรมการในระดับที่ดีเยี่ยมตลอดทั้งปี โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 90

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย
คุณสมบัติความรู้ความสามารถ	ร้อยละ 90
การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะกรรมการ	
การประชุมคณะกรรมการ	

3. การประเมินตนเองของคณะกรรมการชุดย่อย

ผลการประเมินพบว่าคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิผลในระดับที่ดีเยี่ยม โดยคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน และคณะกรรมการการลงทุน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 88 ร้อยละ 84 และร้อยละ 81 ตามลำดับ

หัวข้อการประเมิน	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน	คณะกรรมการการลงทุน
โครงสร้างและองค์ประกอบของ คณะกรรมการชุดย่อย	ร้อยละ 88	ร้อยละ 84	ร้อยละ 81
บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ			
การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย			

ค่าตอบแทนคณะกรรมการ (2-19, 2-20)

บริษัทฯ ได้มีนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทไว้อย่างชัดเจน โดยในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและจ่ายค่าตอบแทน และกรรมการบริษัทนำเสนอในที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น พิจารณานุมัติกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและค่าเบี้ยประชุมสำหรับคณะกรรมการ ประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2568 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวนเงินค่าเบี้ยประชุม (บาท/คน/ครั้ง)
ประธานกรรมการบริษัท	35,000
กรรมการบริษัท	25,000
ประธานกรรมการตรวจสอบ	30,000
กรรมการตรวจสอบ	25,000
ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	15,000
กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	10,000

ตำแหน่ง	จำนวนเงินค่าเบี้ยประชุม (บาท/คน/ครั้ง)
ประธานกรรมการการลงทุน	15,000
กรรมการการลงทุน	10,000

หมายเหตุ

- อัตราค่าเบี้ยประชุมกรรมการสำหรับปี 2568 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงจากปี 2567 (บริษัท จะจ่ายเบี้ยประชุมดังกล่าวให้เฉพาะประธานกรรมการบริษัท กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร กรรมการอิสระซึ่งดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการการลงทุนที่เข้าประชุม)
- ค่าตอบแทนอื่น: ไม่มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น

ค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท ประจำปี 2568 (2-51)

รายชื่อ	ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท (หน่วย: บาท)				รวม
	คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการตรวจสอบ	กรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน	คณะกรรมการ การลงทุน	
1. อโหมทัย อุดลพันธ์ุ์	140,000	-	20,000	-	160,000
2. ภัทร ยงวณิชย์	100,000	150,000	-	50,000	300,000
3. ธนชาติ นุ่มนนท์	100,000	125,000	20,000	-	245,000
4. กัญญา เรื่องประทีปแสง	100,000	125,000	30,000	40,000	295,000
5. ไผท ผดุงถิ่น	100,000	-	-	75,000	175,000
รวม	540,000	400,000	70,000	175,000	1,175,000

หมายเหตุ: ในปี 2568 บริษัทจ่ายค่าตอบแทนกรรมการรวม 1,185,000 เพิ่มขึ้น 155,000 จากปี 2567 หรือคิดเป็นร้อยละ 15

การบริหารจัดการและการกำกับดูแลในเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (2-15)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินธุรกิจ โดยมีคณะกรรมการบริษัทติดตาม และกำกับดูแลด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน จะปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดีและไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนจากตำแหน่งหน้าที่

แนวทางในการบริหารจัดการ

การกำกับดูแลและการป้องกันการใช้ทรัพย์สินหรือข้อมูลของบริษัทฯ โดยมีขอบ

- บริษัทฯ มีมาตรการป้องกันการทำธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกันให้เป็นไปตามหลักการเปิดเผยข้อมูลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- คณะกรรมการบริษัท มีบทบาทในการติดตามและป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ ทรัพย์สิน ข้อมูลภายใน หรือโอกาสทางธุรกิจของบริษัท เพื่อประโยชน์ส่วนตน

การกำหนดมาตรการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน

เพื่อป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการดังนี้

- ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่มีข้อมูลภายใน ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทภายใน 30 วันก่อนการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่สำคัญต่อสาธารณะ
- กรรมการและผู้บริหารต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ ตามมาตรา 59 ของ พ.ร.บ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วัน และแจ้งให้เลขานุการบริษัท ทราบ

แนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- บริษัทฯ กำหนดกระบวนการติดตามและจัดการธุรกรรมที่อาจเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยต้องมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส
- หากพนักงานพบว่าตนอยู่ในสถานการณ์ที่อาจเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จะต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาทันที เพื่อดำเนินการแก้ไขสถานการณ์
- บุคลากรที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องงดเว้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับธุรกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นกลาง

การรายงานและการบันทึกข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- กรรมการบริษัท ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติที่กรรมการจะต้องแจ้งการมีส่วนได้เสียของตนเอง ก่อนการพิจารณาการประชุม และต้องบันทึกไว้ในรายงานการประชุม
- กรรมการบริษัทมีหน้าที่ดูแลให้กรรมการที่มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องโดยตรง จะไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมการประชุมในวาระดังกล่าว
- เลขานุการบริษัทจะเป็นผู้จัดทำรายงานและให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

แนวปฏิบัติการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

1. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯและบริษัทในกลุ่ม ต้องปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านทุจริต จรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจในการทำงาน โดยต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริต ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

2. พนักงานของบริษัทฯและบริษัทในกลุ่ม ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายทุจริตที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ/บริษัทย่อย ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือหรือบุคคลที่รับผิดชอบ ทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจผ่านช่องทางต่างๆ ที่กำหนดไว้

3. บริษัทฯ จะให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองพนักงานที่ปฏิเสธหรือแจ้งเรื่องทุจริตที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการทุจริต แจ้งข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะตามที่บริษัทกำหนดไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน

4. ผู้ที่กระทำการทุจริต ถือเป็น การกระทำที่ผิดจริยธรรมของบริษัทฯ ซึ่งต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และโทษตามกฎหมาย หากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

5. บริษัทฯ/บริษัทย่อย ตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ และบริษัทย่อยรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายต่อต้านทุจริตดังกล่าวนี้

6. บริษัทฯ มุ่งมั่นจะพัฒนาและสร้าง พนักงาน ให้มีจิตสำนึกที่ดี และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ ร่วมสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

บริษัทมีนโยบายการรับข้อร้องเรียน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ทุกกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลการประกอบธุรกิจ และการปฏิบัติงานของบริษัทฯ มีความสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ โดยมีแบบฟอร์มการรับข้อร้องเรียนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสเป็นความลับ ผู้ร้องเรียน สามารถส่งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสมายังบริษัทฯ ผ่านช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ ดังนี้

1. ช่องทางช่องทาง Whistleblower ในระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ www.humanica.com
2. ช่องทาง Whistleblower ในระบบอินทราเน็ต (Intranet) ภายในบริษัทฯ (ผ่านระบบ WorkPlaze)
3. E-Mail: humanvoice@humanica.com
4. ทางไปรษณีย์ ถึง เลขานุการบริษัท หรือ คณะกรรมการตรวจสอบบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 2 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ	ปี		
	2568	2567	2566
การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	0	0	0
การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์	0	0	0
การทุจริตคอร์รัปชัน	0	0	0
การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)	2	0	0

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับเรื่องการแจ้งเบาะแสดังกล่าวจำนวน 2 เรื่อง ซึ่งได้มีการดำเนินการตรวจสอบและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัทเรียบร้อยแล้ว โดยไม่พบประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด บนพื้นฐานความโปร่งใส เป็นธรรม และสร้างผลประโยชน์สูงสุดเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังให้แก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

การบริหารจัดการความเสี่ยง

นโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยง

บริษัท Humanica ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยนำหลักการ COSO ERM (2017) ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลมาใช้เป็นกรอบแนวทาง โดยยึดถือว่าความเสี่ยงเป็นส่วนสำคัญในทุกกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญได้แก่

1. การกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร บริษัทฯ ยึดมั่นในนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณ พร้อมมอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยงติดตามการดำเนินการในทุกระดับ
2. กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ บูรณาการความเสี่ยงเข้ากับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร โดยระบุและประเมินปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์
3. ผลการดำเนินงาน วิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงเพื่อกำหนดมาตรการตอบสนองที่เหมาะสม ติดตามและรายงานความคืบหน้าต่อผู้บริหาร
4. การทบทวนและปรับปรุงแก้ไข ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามผลการดำเนินงาน และปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
5. การสื่อสารและรายงานผล สื่อสารข้อมูลความเสี่ยงในทุกระดับขององค์กร พร้อมรายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ซึ่งประยุกต์ใช้หลักการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตั้งเป้าหมายองค์กรให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และทบทวนเป็นประจำทุกปี
2. ระบุเหตุการณ์หรือปัจจัยเสี่ยง วิเคราะห์ความเสี่ยงจากปัจจัยภายใน (กระบวนการทำงาน บุคลากร) และภายนอก (เศรษฐกิจ การเมือง กฎระเบียบ)
3. ประเมินความเสี่ยง พิจารณาผลกระทบและโอกาสการเกิด รวมถึงความสัมพันธ์ของความเสี่ยง
4. การจัดลำดับความเสี่ยง จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่อาจสร้างผลกระทบสูง
5. การตอบสนองต่อความเสี่ยง วางแนวทางจัดการความเสี่ยงตามระดับความรุนแรงโดยคำนึงถึงต้นทุนและผลลัพธ์
6. กำหนดกิจกรรมควบคุม วางแผนและมาตรการควบคุมเพื่อจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
7. ติดตามและรายงานผล ติดตามการดำเนินงานและรายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการเป็นประจำ

บทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง

- คณะกรรมการบริษัท

มีหน้าที่กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงโดยรวมขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายการดำเนินธุรกิจ โดยกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Policy) และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk appetite and tolerance) รวมทั้งพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงและแผนบริหารจัดการความเสี่ยง (Key risks and mitigation plan) และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงภายในบริษัทฯ

- คณะกรรมการตรวจสอบ

รับผิดชอบในการสนับสนุนการกำกับดูแลความเสี่ยง โดยการตรวจสอบให้กระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กรเป็นไปตามกรอบและแนวทางที่กำหนด พร้อมประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของระบบการบริหารความเสี่ยง

- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Committee)

ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงจากแต่ละสายงานและประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ซึ่งมีการประชุมทุกไตรมาสเพื่อพิจารณาความเสี่ยงใหม่และประเมินความเสี่ยงที่มีอยู่ โดยติดตามความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงผ่านแผนงานที่จัดทำและวัดผลได้อย่างชัดเจน

- หน่วยงานบริหารความเสี่ยง

รับผิดชอบในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารและพนักงานในการนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงไปปฏิบัติให้ถูกต้องตามกรอบที่กำหนด พร้อมประสานงานให้กระบวนการบริหารความเสี่ยงเชื่อมโยงกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

- ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

กำหนดกลยุทธ์สำคัญในการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ พร้อมทั้งเป็นเจ้าของความเสี่ยงหลักในองค์กร รับผิดชอบในการควบคุมและจัดการความเสี่ยงทั้งหมด

- ผู้บริหารสายงาน

ปฏิบัติตามนโยบายการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ พร้อมสื่อสารให้พนักงานภายในสายงานเข้าใจกระบวนการบริหารความเสี่ยง และรับผิดชอบในการระบุและจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของตน

- พนักงาน

มีหน้าที่ในการเรียนรู้และตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง พร้อมนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงไปใช้ในงานประจำวัน เพื่อช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การจัดอบรมหรือการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงที่ทำให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร โดยการกระตุ้นให้พนักงานและผู้บริหารทุกระดับเข้าใจถึงความสำคัญของการจัดการความเสี่ยงในการดำเนินงานประจำวัน ผ่านการส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Core Values) เป็นต้น

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมความรู้และความเข้าใจด้านการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2567 ได้จัดหลักสูตรอบรมที่ครอบคลุมสำหรับกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความตระหนักรู้ในการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความเสี่ยง

เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการจัดการความเสี่ยงมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบทั้งจากผู้ตรวจสอบภายในและภายนอก

- การตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบ ที่ถูกแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตรวจสอบและกำกับความเสี่ยง เพื่อให้แน่ใจว่า ระบบบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทฯ เป็นไปตามกรอบและข้อแนะนำที่กำหนดไว้ คณะกรรมการตรวจสอบดำเนินการประชุมเป็นรายไตรมาสเพื่อ ตรวจสอบและประเมินความเพียงพอและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการความเสี่ยง

- การตรวจสอบภายนอก

หน่วยงานภายนอกรวมถึงผู้ตรวจสอบจากภายนอก ตรวจสอบประสิทธิภาพของ กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงทุกปี ภายใต้มาตรฐานการจัดการต่าง ๆ ได้แก่ ISO/IEC 27001 ระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศ และ ISO/IEC 27701 ระบบมาตรฐานการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล

การบริหารความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ ได้ประกาศใช้นโยบายต่อต้านการให้สินบนและการคอร์รัปชันเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายและป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตในองค์กร โดยประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมเป็นสมาชิก CAC (แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต) เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 และมีแผนประเมินความเสี่ยงทุก 3 ปี โดยนโยบายการบริหารความเสี่ยงจากการทุจริตได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานต้องปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริต และไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริตโดยตรงหรือทางอ้อม
2. พนักงาน ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายทุจริตที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ต้องแจ้งผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและจริยธรรมธุรกิจผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

3. บริษัทฯ จะให้ความสำคัญคุ้มครองพนักงานที่แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการทุจริต แจ้งข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน
 4. ผู้ที่กระทำการทุจริต ถือเป็น การกระทำที่ผิดจริยธรรมของบริษัทฯ ซึ่งต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย ตามระเบียบที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และโทษตามกฎหมาย หากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย
 5. บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ และบริษัทย่อยรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ให้มีการปฏิบัติงาน เป็นไปตามนโยบายต่อต้านทุจริตดังกล่าวนี้
 6. บริษัทฯ มุ่งมั่นจะพัฒนาและสร้าง พนักงาน ให้มีจิตสำนึกที่ดี และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีของสังคม และประเทศชาติ ร่วมสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ
- บริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการต่อต้านการทุจริต (CAC Committee) ที่มีผู้บริหารระดับสูงทำหน้าที่ กำกับดูแลนโยบายและระบบการบริหารความเสี่ยงด้านทุจริต โดยสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้วยตนเองอย่างมีระบบ

การสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงในองค์กร

บริษัทฯ มุ่งมั่นส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง โดยปลูกฝังความเข้าใจ บทบาท และหน้าที่ ให้พนักงานทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายองค์กร ผ่านมาตรการสำคัญดังนี้

การให้ความสำคัญจากผู้บริหารระดับสูง

- กำหนดเป้าหมายชัดเจน จัดงานประกาศผลประกอบการทุกครึ่งปี เพื่อสื่อสารให้พนักงานรับทราบ ทิศทาง อุปสรรค และความท้าทายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงแสดงความคาดหวัง ของการบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อเป้าหมายองค์กร
- เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารแสดงบทบาทในการหารือเรื่องความเสี่ยงและระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ในกิจกรรมหรือการดำเนินงานประจำวัน

การกำกับดูแลและความโปร่งใส

- ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ กำหนดความรับผิดชอบด้านการบริหารความเสี่ยงสำหรับผู้บริหารและ พนักงานในนโยบายและคู่มือการบริหารความเสี่ยง
- ส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย จัดให้มีการสื่อสารข้อมูล ความเสี่ยง และเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างโปร่งใส เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง

การส่งเสริมความรู้และความเข้าใจแก่พนักงาน

- พัฒนาและอบรมความรู้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมหรืออบรมด้านการบริหารความเสี่ยง เช่น การจัดอบรม กิจกรรม หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย

- จัดสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ สร้างระบบเรียนรู้ออนไลน์ให้พนักงานสามารถศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงได้ทุกที่ทุกเวลา
- หน่วยงานให้คำปรึกษา มีหน่วยงานบริหารความเสี่ยงคอยสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอื่น ๆ ในการนำแนวทางบริหารความเสี่ยงไปปรับใช้

ปัจจัยเสี่ยง

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก โดยมีการพิจารณาปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอก ที่อาจมีผลกระทบต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่ม หรืออาจทำให้สูญเสียโอกาสที่สำคัญทางธุรกิจ ดังนี้

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
การจัดการและผู้นำ: <ul style="list-style-type: none"> - การตัดสินใจที่ไม่ดีจากผู้บริหารสามารถนำไปสู่ ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับทิศทางและกลยุทธ์ของธุรกิจ - การขาดความสามารถในการนำและการจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ 	เศรษฐกิจมหภาค: <ul style="list-style-type: none"> - ความไม่แน่นอนในเศรษฐกิจ เช่น อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ และการเติบโตของ GDP - วิกฤตเศรษฐกิจหรือภาวะถดถอยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการสินค้าและบริการ
การเงินและบัญชี: <ul style="list-style-type: none"> - สภาพคล่องทางการเงินที่ไม่เพียงพอ การวางแผนทางการเงินไม่ดี - การบริหารความเสี่ยงทางการเงินและการบัญชีที่ ไม่มีประสิทธิภาพ 	การเมืองและกฎหมาย: <ul style="list-style-type: none"> - การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาล การเลือกตั้ง และความไม่แน่นอนทางการเมือง - กฎหมายและระเบียบข้อบังคับใหม่ที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ
การดำเนินงานและกระบวนการผลิต: <ul style="list-style-type: none"> - ข้อบกพร่องในกระบวนการผลิต คุณภาพของ สินค้าและบริการที่ต่ำ - ปัญหาเกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทาน และการจัดการ สินค้าคงคลัง 	เทคโนโลยี: <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่อาจทำให้ผลิตภัณฑ์ หรือบริการของธุรกิจล้าสมัย - ความเสี่ยงจากการแข่งขันทางเทคโนโลยีที่ เพิ่มขึ้น
เทคโนโลยีและข้อมูล: <ul style="list-style-type: none"> - ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความล้ำสมัยของ เทคโนโลยี ความเสี่ยงจากการโจมตีทางไซเบอร์ - การจัดการข้อมูลและความปลอดภัยของข้อมูลที่ไม่เพียงพอ 	สังคมและวัฒนธรรม: <ul style="list-style-type: none"> - การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความคาดหวังของ ผู้บริโภค - ปัญหาเกี่ยวกับความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม
ทรัพยากรมนุษย์: <ul style="list-style-type: none"> - การขาดบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถ 	สิ่งแวดล้อม:

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาพนักงานและความพึงพอใจในงาน <p>วัฒนธรรมองค์กร:</p> <ul style="list-style-type: none"> - วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง หรือนวัตกรรม - ความขัดแย้งภายในและการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ - วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบอาจเพิ่มความเสี่ยงของการทุจริต <p>การควบคุมภายในและการตรวจสอบ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - การควบคุมภายในและการตรวจสอบที่อ่อนแอ อาจทำให้เกิดช่องว่างสำหรับการกระทำทุจริต 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว หรือพายุ - ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ และปัญหาสิ่งแวดล้อม <p>ตลาดและการแข่งขัน:</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของตลาดและการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น - เข้าสู่ตลาดของผู้เล่นใหม่ที่อาจมีนวัตกรรมหรือทรัพยากรที่เหนือกว่า

กระบวนการระบุปัจจัยเสี่ยง

การระบุปัจจัยเสี่ยงเป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการจัดการความเสี่ยงที่องค์กรจะต้องตรวจสอบและระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในทุกด้านของการดำเนินงาน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะพิจารณาระบุประเด็นความเสี่ยงในระดับองค์กรโดยอิงตามแนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยใช้หลักการดังต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลภายใน: ตรวจสอบเอกสารและบันทึกภายใน ได้แก่ แผนธุรกิจ รายงานการเงิน บันทึกการประชุม และรายงานการตรวจสอบ เพื่อค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงที่ซ่อนอยู่
- 2) การสัมภาษณ์และสำรวจ: พูดคุยกับพนักงานที่มีประสบการณ์และผู้บริหารระดับสูงเพื่อรวบรวมมุมมองและข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงที่พวกเขาเห็นหรือคาดการณ์ได้
- 3) การวิเคราะห์ SWOT Analysis ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนธุรกิจ ใช้เพื่อระบุจุดแข็ง, จุดอ่อน, โอกาส, และความเสี่ยงขององค์กร โดยจุดอ่อนและความเสี่ยงมักเป็นส่วนที่ต้องการการจัดการอย่างใกล้ชิด
- 4) การวิเคราะห์ปัจจัย: พิจารณาปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี กฎหมาย และสิ่งแวดล้อม
- 5) การวิเคราะห์ข้อมูลและเทรนด์ตลาด: ตรวจสอบข้อมูลและเทรนด์ตลาดเพื่อระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในตลาดหรืออุตสาหกรรม
- 6) การทบทวนประสบการณ์ในอดีต: การวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตและความเสี่ยงที่เคยประสบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการระบุความเสี่ยงในอนาคต

ปัจจัยเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ

บริษัทฯ ได้จำแนกปัจจัยเสี่ยงที่มีนัยสำคัญที่อิงตามแนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ดังนี้

ปัจจัยเสี่ยง มิติด้านความ ยั่งยืน	ด้านกลยุทธ์และ การแข่งขัน	ด้านปฏิบัติการ	ด้านการเงิน	ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	ความเสี่ยงที่ เกิดใหม่
ด้านสิ่งแวดล้อม					- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
ด้านสังคม		- การจัดหาและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ		- การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล	
ด้านการกำกับดูแลและเศรษฐกิจ	- การเข้ามาทำตลาดของคู่แข่งจากต่างประเทศ - การละเมิดลิขสิทธิ์ - การพึ่งพิงลูกค้าที่สำคัญ - การลงทุนเชิงกลยุทธ์	- การพึ่งพิงผู้บริหารที่สำคัญ	- ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน/อัตราดอกเบี้ย - ความผันผวนของภาวะตลาดและราคา	- ความปลอดภัยของข้อมูลระบบสารสนเทศและภัยคุกคามทางไซเบอร์	- การเปลี่ยนแปลงทางภูมิรัฐศาสตร์ภูมิเศรษฐศาสตร์

ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการแข่งขัน

(1) ความเสี่ยงจากการเข้ามาทำตลาดของบริษัทจากต่างประเทศ

บริษัทมีความเสี่ยงจากการที่บริษัทซอฟต์แวร์จากต่างประเทศจะมาทำตลาดในด้านการให้บริการทรัพยากรบุคคลในเอเชียเพื่อแข่งขันกับบริษัท อย่างไรก็ตามการพัฒนาซอฟต์แวร์ HR ที่มีประสิทธิภาพสำหรับตลาดในเอเชียไม่ใช่เรื่องง่ายเนื่องจากความซับซ้อนของระบบภาษีและข้อกำหนดของประเทศในเอเชีย ซึ่งบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์จากต่างประเทศจะต้องใช้เงินทุนและเวลาในการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาเพื่อให้รองรับการใช้งานของผู้ใช้งานในเอเชียได้ บริษัทซอฟต์แวร์จากต่างประเทศส่วนใหญ่จึงอาศัยการเป็นพันธมิตรกับผู้พัฒนาซอฟต์แวร์ในประเทศเอเชียเพื่อจัดจำหน่ายซอฟต์แวร์ของตนเอง นี่อาจเป็นข้อดีสำหรับบริษัท

เนื่องจากบริษัทสามารถเป็นพันธมิตรทางเลือกสำหรับบริษัทผู้พัฒนาซอฟต์แวร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลชั้นนำของโลก เช่น SAP IBM และ Workday

ผลกระทบของความเสี่ยง:

- บริษัทอาจสูญเสียส่วนแบ่งทางการตลาดหากไม่สามารถแข่งขันด้านเทคโนโลยีหรือราคากับบริษัทต่างชาติได้
- อาจกระทบรายได้และภาพลักษณ์แบรนด์

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

- เร่งพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ตลาดเอเชียโดยเฉพาะ บริษัทมุ่งมั่นและให้ความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมทางดิจิทัล ทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ของตัวเอง และการร่วมพัฒนานวัตกรรมกับพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์และบริการที่เกี่ยวข้องมีความทันสมัยและมีคุณภาพเทียบเท่าหรือดีกว่าซอฟต์แวร์จากคู่แข่งในระดับโลก รวมถึงให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรทางด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอต่อการเติบโตขององค์กร
- สร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์กับพันธมิตรต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีและขยายตลาดร่วมกัน

(2) ความเสี่ยงจากการละเมิดลิขสิทธิ์

ในฐานะนักพัฒนาซอฟต์แวร์ บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาที่มีค่าที่สุดของบริษัท โดยป้องกันไม่ให้มีการทำซ้ำหรือปรับเปลี่ยนเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ซอฟต์แวร์ของบริษัทได้รับการคุ้มครองโดยพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537

ผลกระทบของความเสี่ยง:

- สูญเสียรายได้จากการถูกละเมิดซอฟต์แวร์
- เสื่อมเสียชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือในตลาด

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

- บริษัทจดทะเบียนลิขสิทธิ์ Humatrix ESSpace และ WorkPlaze กับกรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อป้องกันการซ้ำการปรับตัวหรือการใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต
- เพิ่มมาตรการตรวจสอบการใช้งานของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ลูกค้าต้องได้รับรหัสสัญญาอนุญาตที่ถูกต้องจากบริษัท ซึ่งได้รับการกำหนดค่าตามความต้องการของลูกค้าแต่ละราย

- จัดทำระบบป้องกันการละเมิดเชิงเทคนิคในตัวซอฟต์แวร์ นอกจากนี้บริษัทยังดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าเราจะรักษาทรัพย์สินลับของบริษัท ในการดำเนินงานประจำวันของบริษัท

(3) ความเสี่ยงจากการพึ่งพิงคู่ค้าบุคคลที่สาม

บริษัทมีข้อตกลงตามสัญญาเกี่ยวกับคู่ค้าบุคคลที่สามในการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือฉลากผลิตภัณฑ์ของตนและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของบริษัท บริษัทมีความเสี่ยงในธุรกิจหากคู่ค้ารายใดตัดสินใจที่จะยุติข้อตกลงของบริษัท

อย่างไรก็ตามเนื่องจากพันธมิตรส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นบริษัทต่างชาติที่มีชื่อเสียงและบริษัทปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด บริษัทเชื่อว่าความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ บริษัทให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่แก่คู่ค้าในการพัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ของตน บริษัทยังคงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้ามายาวนาน

ผลกระทบของความเสี่ยง:

- การยุติความร่วมมืออาจทำให้รายได้และกระบวนการดำเนินงานหยุดชะงัก
- สูญเสียโอกาสทางธุรกิจในตลาดสำคัญ

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

- กระจายความเสี่ยงด้วยการเพิ่มจำนวนพันธมิตร
- พัฒนาขีดความสามารถภายในบริษัทให้สามารถรองรับได้เองหากพันธมิตรยุติสัญญา

(4) ความเสี่ยงด้านการลงทุนเชิงกลยุทธ์

บริษัทมีการลงทุนเพื่อขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการลงทุนซื้อกิจการ การควบรวมกิจการ การลงทุนในสินทรัพย์ที่มีตัวตนและสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน และ การลงทุนในตราสารทุนในกิจการที่มีธุรกิจผลิตภัณฑ์หรือบริการ หรือมีแพลตฟอร์ม หรือมีตลาด ที่ส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มมูลค่าให้กับธุรกิจหลักของบริษัท ซึ่งการลงทุนต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่ผลตอบแทนจากการลงทุนอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายและผลขาดทุนจากการดำเนินธุรกิจของกิจการที่บริษัทลงทุน

บริษัทได้กำหนดนโยบายการลงทุน เพื่อรวบรวมกฎเกณฑ์ ขั้นตอนและแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน สำหรับคณะกรรมการ คณะกรรมการการลงทุน และผู้บริหาร ยึดถือปฏิบัติในการบริหารจัดการเงินลงทุน และเพื่อเป็นการย้ำเตือนผู้ที่เกี่ยวข้องให้ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานอย่างรอบคอบและระมัดระวัง ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัท และมีระบบการติดตามและตรวจสอบที่ทำให้มั่นใจว่าการลงทุนเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

ผลกระทบของความเสี่ยง:

- ความเสี่ยงจากการลงทุนเชิงกลยุทธ์อาจส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงิน ภาพลักษณ์ และความสามารถในการแข่งขันของบริษัทในระยะยาว หากการลงทุนไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ อาจก่อให้เกิดต้นทุนที่สูงขึ้น ขาดทุนจากการด้อยค่าของสินทรัพย์ หรือสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง และกฎระเบียบในประเทศที่บริษัทเข้าไปลงทุน อาจส่งผลให้เกิดความผันผวนต่อผลประกอบการโดยรวมของบริษัทได้

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

- เพื่อบรรเทาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น บริษัทได้จัดให้มีมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างรัดกุม ได้แก่
- การจัดทำการศึกษาความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของการลงทุน (Feasibility Study และ Due Diligence) อย่างรอบด้าน ทั้งในด้านการเงิน กฎหมาย การปฏิบัติงาน และความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมหรือสังคม ก่อนตัดสินใจลงทุน
- การกำหนดเกณฑ์การพิจารณาอนุมัติการลงทุนที่ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบหลายระดับชั้น ตั้งแต่ฝ่ายปฏิบัติการจนถึงคณะกรรมการการลงทุนและคณะกรรมการบริษัท
- การติดตามและประเมินผลการลงทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบความคืบหน้าและผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง เปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ และมีการรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่อง
- การเตรียมแผนบริหารความเสี่ยงกรณีการลงทุนไม่เป็นไปตามคาด รวมถึงมาตรการแก้ไข ปรับแผน หรือตัดสินใจถอนการลงทุนในกรณีที่จำเป็น เพื่อจำกัดความเสียหาย

ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ

(1) ความเสี่ยงในการจัดหาและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจ

บริษัทมีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างรวดเร็วจากการลงทุนทั้งในและต่างประเทศ มีการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจโดยการลงทุนในธุรกิจใหม่ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ หากบริษัทไม่สามารถจัดหาและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ที่เพียงพอและทันเวลา อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจและการบรรลุเป้าหมายในระยะยาวได้

เพื่อรองรับการดำเนินงานตามทิศทางกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยธุรกิจ บริษัทมีการจัดวางโครงสร้างที่สนับสนุนการทำงาน รวมถึงจัดสรรบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยธุรกิจอย่างเหมาะสม แต่ละหน่วยธุรกิจจะมีแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรของแต่ละสายอาชีพให้เกิดความชำนาญ มีการพัฒนาภาวะผู้นำและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทจะมีผู้บริหารและพนักงานที่มีคุณภาพ และเพียงพอที่จะรองรับการเติบโตของธุรกิจในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลกระทบของความเสี่ยง:

- การขาดบุคลากรที่มีความสามารถอาจทำให้บริษัทไม่สามารถขยายธุรกิจได้ตามแผน
- คุณภาพการให้บริการอาจลดลง

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

- จัดทำแผนสรรหาและพัฒนาเชิงรุก พร้อมจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมภายใน
- ใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมปัจจุบัน

(2) ความเสี่ยงจากการพึ่งพิงผู้บริหารที่สำคัญ

การดำเนินธุรกิจในอนาคตที่มีการแข่งขันสูง ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยิ่ง การสูญเสียบุคลากรระดับผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทกับลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ซึ่งอาจกระทบต่อความเชื่อมั่นของตลาด ตลอดจนภาพลักษณ์ขององค์กรในระยะยาว

ผลกระทบของความเสี่ยง:

- หากบริษัทไม่สามารถรักษาผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีบทบาทสำคัญต่อธุรกิจไว้ได้ อาจส่งผลกระทบในหลายด้าน เช่น
- การขาดความต่อเนื่องในการบริหารงานและการกำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์
- การลดลงของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการตัดสินใจที่ล่าช้าหรือขาดความเด็ดขาด
- ความเสี่ยงที่พนักงานในระดับอื่นเกิดความไม่มั่นคง ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิผลในการทำงาน
- ความกังวลของลูกค้าและคู่ค้า อาจกระทบต่อความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่บริษัทได้สั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในระดับผู้บริหาร จึงได้ดำเนินมาตรการที่สำคัญ อาทิ

- การจัดให้มีค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิ่งจูงใจที่เหมาะสมและแข่งขันได้ในตลาด เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ

- การส่งเสริมการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพ โดยการหมุนเวียนตำแหน่งงาน การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน
- การพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งที่สำคัญ โดยเฉพาะในระดับผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีความพร้อมในการบริหารจัดการเปลี่ยนผ่านในทุกสถานการณ์
- การวางระบบคัดเลือกผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพอย่างโปร่งใส มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความผูกพัน ความภักดี และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับเป้าหมายระยะยาวของบริษัท
- บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากรในเชิงรุก เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรทั้งในด้านศักยภาพการดำเนินงาน และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ความเสี่ยงด้านการเงิน

(1) ความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน

บริษัทและบริษัทย่อยมีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมนและชำระเงินเป็นหลักในสกุลเงินท้องถิ่น ยกเว้นลูกหนี้จำนวนน้อยและรายการระหว่างกันที่บริษัทย่อยในต่างประเทศจ่ายเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

(2) ความเสี่ยงจากอัตราดอกเบี้ย

บริษัทฯ และบริษัทย่อยมีความเสี่ยงจากอัตราดอกเบี้ยอันเกี่ยวข้องกับเงินสดที่มีภาระดอกเบี้ยของเงินฝากธนาคาร เงินกู้ยืมระยะสั้นและเงินกู้ยืมระยะยาว อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสินทรัพย์และหนี้สินทางการเงินส่วนใหญ่ของบริษัท และบริษัทย่อยมีอัตราดอกเบี้ยคงที่หรืออัตราดอกเบี้ยลอยตัวซึ่งใกล้เคียงกับอัตราตลาดในปัจจุบัน ความเสี่ยงจากอัตราดอกเบี้ยของบริษัท จึงอยู่ในระดับต่ำ

(3) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับภาวะตลาดและความผันผวนของราคา

บริษัทฯ มีการลงทุนด้านการเงิน ได้แก่ การบริหารสภาพคล่องส่วนเกินเพื่อนำเงินไปลงทุนในสินทรัพย์ทางการเงิน ได้แก่ ตราสารทุน ตราสารหนี้ หรือเครื่องมือทางการเงินอื่นๆ เป็นต้น

ผลกระทบของความเสียหาย:

- ความผันผวนของราคาตลาดของสินทรัพย์ทางการเงิน อัตราแลกเปลี่ยน และอัตราดอกเบี้ย อาจก่อให้เกิดการขาดทุนเกินกว่าระดับที่ยอมรับได้

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

- บริษัทได้กำหนดนโยบายการลงทุน เพื่อรวบรวมกฎเกณฑ์ ขั้นตอนและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานสำหรับคณะกรรมการการลงทุน และผู้บริหาร ยึดถือปฏิบัติในการบริหารจัดการการลงทุนทางการเงิน
- กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ และมีระบบการติดตามและตรวจสอบที่ทำให้มั่นใจว่าการลงทุนเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง
- มีการสอบทานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและมีกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนพอร์ตการลงทุนที่เหมาะสม

ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(1) ความเสี่ยงจากความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และการขัดข้องของระบบสารสนเทศ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง การหยุดชะงักของระบบ หรือการถูกโจมตีทางไซเบอร์ อาจส่งผลกระทบต่อโดยตรงและรุนแรงต่อการให้บริการของบริษัท ตลอดจนต่อความเชื่อมั่นของลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในระดับสากลมาประยุกต์ใช้ พร้อมดำเนินการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่องภายใต้การรับรองของผู้ประเมินที่มีความเชี่ยวชาญ

ภัยคุกคามทางไซเบอร์มีแนวโน้มทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการโจมตีด้วยมัลแวร์ ซอฟต์แวร์เรียกค่าไถ่ (Ransomware) การเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการรั่วไหลของข้อมูลสำคัญ ซึ่งล้วนแล้วแต่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในหลายมิติ ทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ภาพลักษณ์องค์กร และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย

ผลกระทบของความเสี่ยง:

หากบริษัทประสบเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ อาจก่อให้เกิดผลกระทบ ดังนี้

- การหยุดชะงักของระบบงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการลูกค้า ส่งผลต่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ
- การสูญหายหรือรั่วไหลของข้อมูลที่สำคัญ เช่น ข้อมูลลูกค้า ข้อมูลทางการเงิน หรือข้อมูลเชิงกลยุทธ์
- ความเสียหายทางการเงิน จากค่าชดเชย ความเสียหายจากการฟ้องร้อง หรือค่าปรับจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- ความเสียหายต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งอาจส่งผลกระทบระยะยาวต่อความสามารถในการแข่งขันของบริษัท

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันและลดผลกระทบจากความเสี่ยงด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ จึงได้ดำเนินมาตรการในเชิงรุก ดังต่อไปนี้

- การนำมาตรฐานสากล ISO/IEC 27001 ว่าด้วยระบบการจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Management System – ISMS) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ
- การจัดตั้งคณะกรรมการด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำหน้าที่กำกับดูแล วางแผน และประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ
- การลงทุนพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล และระบบสำรองข้อมูล (Backup & Recovery) เพื่อให้สามารถตอบสนองและฟื้นตัวจากเหตุการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็ว
- การตรวจสอบและประเมินความปลอดภัยของระบบสารสนเทศโดยผู้ประเมินภายนอกที่มีความเป็นอิสระ เพื่อให้มั่นใจว่าแนวปฏิบัติต่าง ๆ เป็นไปตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
- การสร้างความตระหนักและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยไซเบอร์แก่พนักงานทุกระดับ ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกซ้อมสถานการณ์จำลอง (Cybersecurity Drill) อย่างต่อเนื่อง
- การกำหนดนโยบายและคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ซึ่งพนักงานทุกคนต้องรับทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

บริษัทมุ่งมั่นในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างรอบด้าน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย และรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจในระยะยาวอย่างยั่งยืน

(2) ความเสี่ยงด้านการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล (Risk of Data Privacy)

บริษัทประกอบธุรกิจให้บริการระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแบบครบวงจร รวมถึงบริการรับช่วงบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำเงินเดือนให้กับลูกค้าองค์กร ซึ่งต้องมีการจัดเก็บและบริหารข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนมากของลูกค้า พนักงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลจึงเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และต้องอาศัยการกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA)

ผลกระทบของความเสี่ยง:

การจัดการข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เหมาะสม หรือเกิดเหตุการณ์การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล อาจส่งผลกระทบต่อบริษัทในหลายด้าน ได้แก่

- การถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย หรือถูกลงโทษทางปกครอง อาทิ ค่าปรับจากหน่วยงานกำกับดูแลตาม PDPA
- ความเสียหายต่อชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัทในสายตาของลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย
- การสูญเสียความไว้วางใจจากลูกค้า อันอาจนำไปสู่การยกเลิกสัญญาหรือสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ
- ความเสียหายทางการเงินจากการฟ้องร้อง การชดใช้ค่าเสียหาย หรือค่าใช้จ่ายในการแก้ไขและฟื้นฟูระบบ

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

บริษัทได้ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และได้ดำเนินมาตรการเชิงรุกเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- การประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 27701 ซึ่งเป็นส่วนขยายของมาตรฐาน ISO/IEC 27001 เพื่อพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- การจัดตั้งคณะอำนวยการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญในสายงานสารสนเทศ เพื่อกำกับดูแลนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- การดำเนินการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ โดยความร่วมมือกับผู้ประเมินอิสระ เพื่อประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์ช่องโหว่ และวางแผนแนวทางการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์และข้อกำหนดที่เปลี่ยนแปลง
- การกำหนดนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่ชัดเจน และสื่อสารให้พนักงานทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
- การจัดฝึกอบรมและสร้างความตระหนักแก่พนักงานในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และเพิ่มความสามารถในการระบุ ป้องกัน และจัดการเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น
- การจัดทำบันทึกกิจกรรมการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Record of Processing Activities) รวมถึงระบบบริหารจัดการคำร้องขอสิทธิต่าง ๆ ของเจ้าของข้อมูล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของเจ้าของข้อมูลได้อย่างโปร่งใสและทันท่วงที

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านข้อมูลส่วนบุคคลอย่างรัดกุม เพื่อรักษาความไว้วางใจจากลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืนในการดำเนินงานในระยะยาว

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risks)

(1) ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นความเสี่ยงระดับโลกที่ได้รับการประเมินว่ามีระดับความรุนแรงสูง ทั้งในด้านโอกาสที่จะเกิดขึ้นและขนาดของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะในระยะยาว ซึ่งอาจส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจและสังคมโลก จึงตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบในการเตรียมพร้อมรับมือกับความเสี่ยงดังกล่าว

ลักษณะของความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศสามารถแบ่งได้เป็น 2 มิติหลักได้แก่

1. ความเสี่ยงทางกายภาพ (Physical Risk) เช่น ความถี่และความรุนแรงของภัยธรรมชาติที่เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบอากาศ การขาดแคลนน้ำ และทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ
2. ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน (Transition Risk) เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย นโยบาย หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

ผลกระทบของความเสียหาย:

ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทดังต่อไปนี้:

- ต้นทุนการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนของห่วงโซ่อุปทาน การหยุดชะงักจากเหตุการณ์ทางธรรมชาติ และต้นทุนในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ใหม่ด้านสิ่งแวดล้อม
- การเปลี่ยนแปลงของความต้องการของผู้บริโภค ที่ให้ความสำคัญกับองค์กรที่มีแนวทางดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อรายได้ของบริษัท หากไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของตลาดได้อย่างเหมาะสม
- ความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือโครงสร้างพื้นฐาน ที่เกิดจากภัยธรรมชาติ อาจกระทบต่อความต่อเนื่องของธุรกิจ
- ผลกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร หากบริษัทไม่สามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างชัดเจน

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศอย่างรอบด้าน ผ่านมาตรการที่สำคัญ ดังนี้:

- การส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อความยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- การใช้พลังงานทางเลือกและพลังงานหมุนเวียน ในกระบวนการดำเนินงานของบริษัท เพื่อลดการพึ่งพาพลังงานจากฟอสซิลและลดการปล่อยคาร์บอน
- การออกแบบอาคารสำนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Building) โดยคำนึงถึงการประหยัดพลังงาน การจัดการของเสีย และคุณภาพชีวิตของพนักงาน
- การลงทุนเพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ผ่านการลงทุนในบริษัทสตาร์ทอัพด้านเทคโนโลยีสุขภาพ การเงิน และการศึกษา ซึ่งมีศักยภาพในการลดภาวะทรัพยากรในระบบนิเวศทางธุรกิจ
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักรู้ถึงสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและลดรอยเท้าคาร์บอนขององค์กร

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ เพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว ควบคู่ไปกับการส่งเสริมสังคมที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

(2) ความเสี่ยงทางภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์

ความเสี่ยงทางภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกซึ่งมีความเชื่อมโยงกับเหตุการณ์ระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการค้า ความขัดแย้งทางการเมือง สงคราม เศรษฐกิจถดถอยในประเทศคู่ค้า หรือการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนและราคาสินค้าโภคภัณฑ์ เหตุการณ์เหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพของเศรษฐกิจมหภาค ห่วงโซ่อุปทานโลก และการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ทุน และข้อมูล ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ผลกระทบของความเสียหาย:

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงด้านภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์ ได้แก่

- ต้นทุนการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น จากราคาพลังงานที่ผันผวน วัตถุดิบที่ขาดแคลน และค่าขนส่งที่สูงขึ้น อันเป็นผลจากความไม่แน่นอนของห่วงโซ่อุปทาน
- รายได้ที่ชะลอตัว เนื่องจากอำนาจซื้อของผู้บริโภคที่ลดลง และการตัดสินใจใช้จ่ายของภาคธุรกิจที่ระมัดระวังมากขึ้นในภาวะเศรษฐกิจไม่แน่นอน
- ความเสี่ยงด้านการลงทุนและการขยายธุรกิจ โดยเฉพาะในประเทศหรือภูมิภาคที่มีความไม่แน่นอนสูง อาจทำให้บริษัทต้องชะลอการลงทุน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว
- ความไม่แน่นอนด้านอัตราแลกเปลี่ยนและภาษีนำเข้า/ส่งออก ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อกำไรจากการดำเนินงานระหว่างประเทศ

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

บริษัทได้กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงทางภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์อย่างรอบด้าน เพื่อรองรับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น ดังนี้

- การวางแผนการใช้จ่ายเงินลงทุนอย่างระมัดระวัง และการรักษาสภาพคล่องในระดับที่เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงจากความผันผวนของเศรษฐกิจโลก
- การบริหารโครงสร้างเงินทุนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรักษาอัตราส่วนทางการเงินให้อยู่ในระดับที่แข็งแกร่ง รองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้
- การประเมินและทบทวนการจัดสรรเงินลงทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าการลงทุนในแต่ละโครงการมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง
- การปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการกระจายความเสี่ยงจากแหล่งรายได้
- การติดตามสถานการณ์โลกอย่างใกล้ชิด โดยประเมินแนวโน้มเศรษฐกิจ การเมือง และความเสี่ยงจากภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์และการตัดสินใจเชิงรุก
- การส่งเสริมให้กลุ่มธุรกิจต่าง ๆ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงโครงสร้าง ทั้งด้านต้นทุน ทักษะบุคลากร และความสามารถในการปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

บริษัทตระหนักดีว่าความเสี่ยงทางภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่สามารถบริหารจัดการผลกระทบได้ผ่านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่น และการเสริมสร้างความแข็งแกร่งจากภายใน เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในทุกสถานการณ์

ความเสี่ยงต่อการลงทุนของผู้ถือหลักทรัพย์

(1) ความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนของผลตอบแทนที่ผู้ลงทุนจะได้รับตามที่คาดหวัง

การลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัทมีความเสี่ยงเนื่องจากราคาหุ้นอาจผันผวนจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งหลายปัจจัยอยู่นอกเหนือการควบคุมของบริษัท อาทิ สภาวะเศรษฐกิจโดยรวม ความไม่แน่นอนทางการเมือง ภาวะวิกฤตระดับโลก เหตุการณ์ไม่ปกติ เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ความขัดแย้งระหว่างประเทศ ราคาสินค้าโภคภัณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐ ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนและภาวะการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์

ผลกระทบของความเสียง

ความผันผวนของราคาหุ้น อาจส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนของผลตอบแทนที่นักลงทุนจะได้รับจากการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบ ดังต่อไปนี้:

- ราคาหุ้นในตลาดลดลงต่ำกว่าราคาที่นักลงทุนซื้อ ส่งผลให้เกิดการขาดทุนจากการลงทุน
- ความคาดหวังของนักลงทุนต่อผลตอบแทนที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นต่อบริษัท
- อาจมีผลต่อสภาพคล่องของหุ้น หากนักลงทุนชะลอการซื้อขายหรือไม่มั่นใจในการถือครองในระยะยาว
- ในกรณีที่ราคาหุ้นปรับตัวลดลงอย่างมีนัยสำคัญ อาจกระทบต่อความสามารถของบริษัทในการระดมทุนจากตลาดทุนในอนาคต

มาตรการจัดการความเสี่ยง

เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนของผลตอบแทนที่ผู้ลงทุนจะได้รับ บริษัทได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้:

- การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ โดยบริษัทมีการทบทวนฐานะทางการเงินและผลประกอบการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และเป้าหมายที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท
- การบริหารจัดการกำไรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านอัตรากำไรขั้นต้น อัตรากำไรสุทธิ กำไรต่อหุ้น และผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในผลประกอบการที่ยั่งยืน
- การสื่อสารกับผู้ถือหุ้นและนักลงทุนอย่างโปร่งใส โดยเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อเหตุการณ์ และเป็นธรรม ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น รายงานประจำปี การประชุม นักวิเคราะห์ และเว็บไซต์นักลงทุนสัมพันธ์
- การรักษานโยบายเงินปันผลในระดับที่เหมาะสมและสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและผลตอบแทนที่มั่นคงให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว

- การติดตามปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อราคาหุ้น และการประเมินผลกระทบต่อแผนธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเตรียมพร้อมในการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- การดำเนินโครงการซื้อหุ้นคืน ภายใต้เงื่อนไขและขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น และแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจของบริษัทต่อแนวโน้มการดำเนินธุรกิจในระยะยาว อีกทั้งยังเป็นการช่วยพยุงราคาหุ้นในตลาดไม่ให้ผันผวนเกินควร อันอาจส่งผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนที่ผู้ลงทุนจะได้รับ บริษัทจะพิจารณาดำเนินโครงการซื้อหุ้นคืนโดยคำนึงถึงระดับสภาพคล่อง ฐานะทางการเงิน และกระแสเงินสดของบริษัทอย่างรอบคอบ เพื่อให้ส่งผลกระทบต่อการค้าเงินงานหรือแผนการลงทุนในอนาคต

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มั่นคง และสร้างผลตอบแทนที่ยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น โดยตระหนักถึงความคาดหวังของนักลงทุนและดำเนินการอย่างรอบคอบภายใต้หลักการบริหารความเสี่ยงที่เข้มแข็ง

(2) ความเสี่ยงจากความสามารถในการจ่ายปันผลไม่เป็นไปตามที่ผู้ลงทุนคาดหวัง

ความสามารถในการจ่ายเงินปันผลของบริษัทอาจได้รับผลกระทบจากหลายปัจจัย อาทิ แผนการลงทุนระยะยาว การจัดสรรเงินทุนเพื่อรองรับการขยายธุรกิจ การชำระหนี้เงินกู้ และกระแสเงินสดจากการดำเนินงานที่อาจเปลี่ยนแปลงตามภาวะเศรษฐกิจและผลการดำเนินงานของบริษัทในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งหากบริษัทไม่สามารถจ่ายเงินปันผลได้ตามนโยบายหรือในระดับที่นักลงทุนคาดหวัง อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้นและนักลงทุนในระยะยาว

ผลกระทบของความเสี่ยง:

ความไม่แน่นอนในด้านการจ่ายเงินปันผล อาจก่อให้เกิดผลกระทบที่สำคัญต่อบริษัท ดังต่อไปนี้:

- ความเชื่อมั่นของนักลงทุนลดลง โดยเฉพาะนักลงทุนที่ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนจากเงินปันผลเป็นหลัก อาจส่งผลให้มีการลดสัดส่วนการถือครองหุ้นของบริษัท
- ผลกระทบต่อราคาหุ้นในตลาด หากการจ่ายปันผลต่ำกว่าที่คาดการณ์ อาจก่อให้เกิดแรงกดดันต่อราคาหุ้น
- การระดมทุนในอนาคตอาจได้รับผลกระทบ หากนักลงทุนมองว่าบริษัทไม่มีศักยภาพในการจ่ายผลตอบแทนที่มั่นคงและต่อเนื่อง
- กระทบต่อภาพลักษณ์ของบริษัทในฐานะบริษัทที่มีธรรมาภิบาลด้านการจัดการผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น

มาตรการจัดการความเสี่ยง:

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการเพื่อรักษาความสามารถในการจ่ายเงินปันผลให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ถือหุ้น ภายใต้กรอบความมั่นคงทางการเงินและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยได้ดำเนินมาตรการ ดังนี้:

- การดำเนินนโยบายจ่ายเงินปันผลอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยบริษัทมีนโยบายจ่ายเงินปันผลในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของกำไรสุทธิที่เหลือหลังหักเงินสำรองต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด
- การติดตามและประเมินฐานะทางการเงินของบริษัทเป็นประจำ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีสภาพคล่องที่เพียงพอ และสามารถบริหารกระแสเงินสดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การบริหารโครงสร้างเงินทุนอย่างรอบคอบ โดยรักษาระดับหนี้ให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และมีความสามารถในการชำระหนี้ระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมั่นคง
- การวางแผนและควบคุมงบลงทุนอย่างมีวินัย เพื่อให้สามารถจัดสรรเงินทุนได้อย่างสมดุลระหว่างการเติบโตของธุรกิจ และการตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้น
- การสื่อสารอย่างโปร่งใสกับนักลงทุน เกี่ยวกับนโยบาย เงินปันผล แผนธุรกิจ และแนวโน้มทางการเงิน เพื่อรักษาความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้น
- การพิจารณามาตรการเสริม อาทิ โครงการซื้อหุ้นคืน เพื่อบริหารมูลค่าผลตอบแทนรวมให้แก่ผู้ถือหุ้นในกรณีที่บริษัทมีสภาพคล่องส่วนเกินแต่ไม่สามารถจ่ายปันผลในรูปเงินสดได้เต็มตามที่คาดหวัง

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้หลักความมั่นคงทางการเงินและการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล เพื่อให้สามารถสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ถือหุ้นในระยะยาว

บริษัทฯ มีกระบวนการจัดการความเสี่ยง โดยการวางแผนการใช้เงินอย่างระมัดระวัง รักษาสภาพคล่องให้อยู่ในระดับสูง ดูแลโครงสร้างเงินทุนของบริษัทฯ ให้แข็งแกร่ง รวมทั้งทบทวนและปรับปรุงการจัดสรรเงินลงทุนและโครงสร้างต้นทุนของกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสนับสนุนให้กลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดต้นทุนให้มากขึ้น

นโยบายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัท Humanica มุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมโซลูชัน HR และระบบธุรกิจระดับโลก เพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กรในเอเชีย บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ, สังคม, และ สิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์กร

บริษัทตระหนักว่าความสำเร็จในระยะยาว ต้องตั้งอยู่บนฐานของการสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เราจึงมีความตั้งใจในการบูรณาการหลักความยั่งยืนเข้าสู่กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ผ่านหลักการสำคัญ ดังต่อไปนี้:

วัตถุประสงค์ขององค์กร	มิติของการพัฒนาอย่างยั่งยืน		
	เศรษฐกิจ	สังคม	สิ่งแวดล้อม
<p>A. พัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์และบริการระดับโลก</p> <ul style="list-style-type: none"> นวัตกรรมที่รับผิดชอบต่อ พัฒนาเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อทางสังคมและสิ่งแวดล้อม แพลตฟอร์มของเรา Workplaze ถูกออกแบบมาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมประสิทธิภาพ ความเสมอภาค และสุขภาวะทางดิจิทัล และสนับสนุนลูกค้าในการเปลี่ยนผ่านสู่การดำเนินธุรกิจความยั่งยืน 	X	X	X
<p>B. มุ่งสร้างความประทับใจให้ลูกค้าด้วยผลิตภัณฑ์และบริการที่เหนือความคาดหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ความร่วมมือเพื่อคุณค่าร่วม สร้างความร่วมมือกับลูกค้าและพันธมิตร เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันในระบบนิเวศธุรกิจและเติบโตอย่างมีความรับผิดชอบต่อ 	X	X	
<p>C. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยอิงจาก DNA และคุณค่าหลักขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> สังคมและบุคลากร เราให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความเสมอภาค และมีจุดมุ่งหมาย พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ธรรมาภิบาลและจริยธรรม ยึดมั่นในความโปร่งใส ความถูกต้อง และการปฏิบัติตามกฎหมายในทุกกระบวนการธุรกิจ พร้อมพัฒนาแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ด้วย 	X	X	

มาตรฐานความปลอดภัยของระบบ เช่น SOC2 เพื่อความมั่นใจของผู้มีส่วนได้เสีย			
<p>D. ยกระดับและมาตรฐานกระบวนการดำเนินงานในทุกประเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>การดูแลสิ่งแวดล้อม</u> ลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของบริษัท ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนแนวทาง Digital-first เพื่อลดการใช้พลังงานในโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล 	X		X

การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม (2-27)

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลควบคู่ไปกับการเติบโตขององค์กร การดำเนินงานอย่างรับผิดชอบในทุกมิตินี้ไม่เพียงช่วยลดความเสี่ยงทางกฎหมายหรือผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งพนักงาน ลูกค้า นักลงทุน ชุมชน และสังคมโดยรวมภายใต้นโยบายการกำกับดูแลกิจการ นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม และแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทได้กำหนดกรอบการบริหารจัดการที่ชัดเจนและยึดมั่นในมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทุกการดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากล พร้อมส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบต่อชุมชน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เท่าเทียม และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีการกำหนดแนวทางบริหารจัดการที่ชัดเจนดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

บริษัทฯ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูลพนักงานเป็นไปตามหลักกฎหมาย และคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูลสูงสุด

- จัดให้มีมาตรการควบคุมการเข้าถึงข้อมูล การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบ และแนวทางการจัดเก็บข้อมูลที่ปลอดภัย
- เปิดเผยวัตถุประสงค์ในการใช้ข้อมูลอย่างชัดเจน และใช้ข้อมูลเฉพาะเท่าที่จำเป็นในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล
- จัดช่องทางให้พนักงานสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายได้ เช่น ขอเข้าถึง ขอแก้ไข หรือร้องเรียนเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

2. การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐาน และข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างเคร่งครัด โดยมีระบบกำกับดูแลและตรวจสอบให้การดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด พร้อมลดความเสี่ยงต่อพนักงาน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

- ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด
- ลงทุนและพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- ตรวจสอบและปรับปรุงนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

3. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ มุ่งลดการใช้ทรัพยากรเกินจำเป็นและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าสูงสุด

- ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและลดของเสียจากกระบวนการผลิต

- มีมาตรการประหยัดพลังงาน และส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล
- ส่งเสริมการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) และการลดขยะในทุกกระบวนการทางธุรกิจ พร้อมส่งเสริมพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบในองค์กร

4. การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

- บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีมาตรการลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ
- จัดให้มีมาตรการความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น การตรวจสอบอุปกรณ์ ความปลอดภัยอาคาร และการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย
- สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างคำนึงถึงสุขอนามัย สิ่งแวดล้อม และการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน
- สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรผ่านกิจกรรมอบรม ความรู้ด้านอาชีวอนามัย การจัดทำคู่มือความปลอดภัย และช่องทางแจ้งเหตุหรือข้อกังวลด้านความปลอดภัย

5. การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

บริษัทฯ เชื่อว่าความสำเร็จของธุรกิจต้องเติบโตไปพร้อมกับชุมชน จึงสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคม

- ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์และความยั่งยืนของชุมชนเป็นหลัก
- สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- สนับสนุนการศึกษา การพัฒนาเยาวชน และกิจกรรมเพื่อสร้างทักษะอาชีพให้แก่ชุมชน

6. การจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน โดยมีมาตรการป้องกันและแก้ไขอย่างเป็นระบบ

- กำหนดให้มีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมก่อนดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใหม่ ๆ
- วางแผนและดำเนินมาตรการลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทางธุรกิจ
- จัดให้มีการเฝ้าระวังและรายงานผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใส

7. การสื่อสารและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

บริษัทฯ มุ่งเน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

- เปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม รวมถึงรายงานความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นประจำทุกปี
- สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- จัดให้มีช่องทางสื่อสารที่เข้าถึงง่ายเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น หรือแจ้งข้อกังวลได้อย่างสะดวก

ผลการดำเนินงาน

บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและปฏิบัติตามกฎหมายด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และข้อมูลส่วนบุคคลอย่างครบถ้วน โดยไม่พบการละเมิดในมิติด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม หรือ PDPA ตลอดปีที่ผ่านมา แนวทางการดำเนินงานที่เข้มแข็งและเป็นระบบนี้ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

มิติเศรษฐกิจ

ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

หัวข้อ GRI

- GRI 201: ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ 2016

มีเป้าประสงค์จาก SDG



ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

ทำไมจึงสำคัญ

บริษัทฯ ถือเป็นองค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการที่บริษัทฯ เติบโตมียรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้บริษัทฯ สามารถกระจายรายได้ ความมั่งคั่งให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

บริษัทฯ ตั้งเป้าการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 10% เพื่อกระจายรายได้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนแผนพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเติบโตอย่างมั่นคงและเพิ่มความสามารถในการทำกำไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นในระยะยาว นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญในเรื่องความโปร่งใสชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัททุกกลุ่ม

รายได้หลักของบริษัทฯ ได้แก่ รายได้จากธุรกิจการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งรวมถึง 1.1 1.2 และ 1.3 และรายได้จากธุรกิจให้บริการด้านบริการจัดการบัญชีและการเงิน ซึ่งรวมถึง 2.1 และ 2.2 รวมถึงรายได้อื่น ๆ ที่บริษัทฯ ได้รับจากการให้บริการในกิจกรรมตามปกติธุรกิจ

โครงสร้างรายได้ของบริษัทฯ ในปี 2566 - 2568

สายธุรกิจ	ปี 2568		ปี 2567		ปี 2566	
	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%	ล้านบาท	%
รายได้จากธุรกิจให้บริการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล						
- ประเทศไทย	712.27	46.8	712.16	50.0	647.39	49.8
- ประเทศอินโดนีเซีย	424.5	27.9	426.57	30.0	408.23	31.4
- อื่นๆ	204.45	13.4	139.95	9.8	109.57	8.4
รวม	1,341.22	88.1	1,278.68	89.8	1,165.19	89.6
รายได้จากธุรกิจให้บริการด้านบริหารจัดการบัญชีและการเงิน						
- ประเทศไทย	180.45	11.9	145.24	10.2	135.88	10.4
- ประเทศอินโดนีเซีย	-	-	-	-	-	-
- อื่นๆ	-	-	-	-	-	-
รวม	180.45	11.9	145.24	10.2	135.88	10.4
รวมรายได้	1,521.67	100.0	1,423.92	100.0	1,301.07	100.0

การกระจายรายได้ไปยังผู้มีส่วนได้เสีย ⁽²⁰¹⁻¹⁾

บริษัทมีการกระจายมูลค่าเศรษฐกิจทางตรง (รายได้) ไปใช้ในการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

รายละเอียดทางเศรษฐกิจ	มูลค่า (ล้านบาท)		
	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
1. มูลค่าเศรษฐกิจทางตรง			
รายได้รวม	1,554.67	1,463.91	1,336.68
2. การกระจายมูลค่าเศรษฐกิจทางตรง			
ต้นทุนการดำเนินงาน	494.82	404.29	427.57
ค่าจ้างและสวัสดิการพนักงาน	682.63	671.69	574.54
เงินปันผลจ่ายให้แก่ผู้ถือหุ้น	255.98	236.51	173.49
ดอกเบี้ยจ่ายให้เจ้าหนี้สถาบันการเงินและหุ้นกู้	-	-	-
ภาษีจ่ายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานท้องถิ่น	83.76	72.95	50.90
เงินอุดหนุนกิจการสาธารณประโยชน์	0.24	0.16	0.24
3. มูลค่าทางเศรษฐกิจคงเหลือยกมา			
มูลค่าทางเศรษฐกิจคงเหลือยกมา	637.45	526.69	416.75
มูลค่าทางเศรษฐกิจคงเหลือเก็บไว้ (1-2+3)	674.69	605.00	526.69

การช่วยเหลือทางการเงินที่ได้รับจากรัฐบาล ⁽²⁰¹⁻⁴⁾	มูลค่า (ล้านบาท)		
	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
สิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการส่งเสริมการลงทุน จาก BOI	-	9.98	19.39
เงินช่วยเหลือโควิด	-	-	-
รวมจำนวนเงินที่ได้รับการช่วยเหลือทางการเงินที่ได้รับจากรัฐบาล	-	9.98	19.39

ผลประโยชน์ของพนักงานหลังจากงานและผลประโยชน์ระยะยาวอื่น ⁽²⁰¹⁻³⁾

บริษัทฯ มีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงาน และถูกบริหารโดยผู้จัดการกองทุนภายนอกตามเกณฑ์และข้อกำหนดของพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 บริษัทฯ ให้สิทธิพนักงานเลือกอัตราที่จะสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 2 ถึง 15 ของเงินเดือน โดยในปี 2568 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การบริหารจัดการของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมบัวหลวง ซึ่งจดทะเบียนแล้วเป็นผู้บริหารกองทุน โดยบริษัทได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นจำนวนร้อยละ 0.6 จากรายได้รวม

นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มีผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ โดยในปี 2568 บริษัทมีภาระผูกพันผลประโยชน์พนักงาน 50.41 ล้านบาท

นวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมาย

บริษัทฯ มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Solution) ให้เป็นซอฟต์แวร์ระดับโลก และเป็นผู้นำในภูมิภาคเอเชียภายในระยะเวลา 5 ปี

แนวทางการบริหารจัดการด้านนวัตกรรม

บริษัทฯ ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมภายใต้กรอบการบริหารจัดการที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีที่ตอบโจทย์องค์กรยุคใหม่ และสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกในมิติ ESG ผ่านแนวทางสำคัญ ได้แก่

- การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และลดการใช้ทรัพยากร
- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติมาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้างและองค์กร
- การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) เพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต

บริษัทฯ มุ่งเน้นการพัฒนาโซลูชันและแพลตฟอร์มใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนองค์กรลูกค้าในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล โดยเฉพาะระบบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ลดความซับซ้อน และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

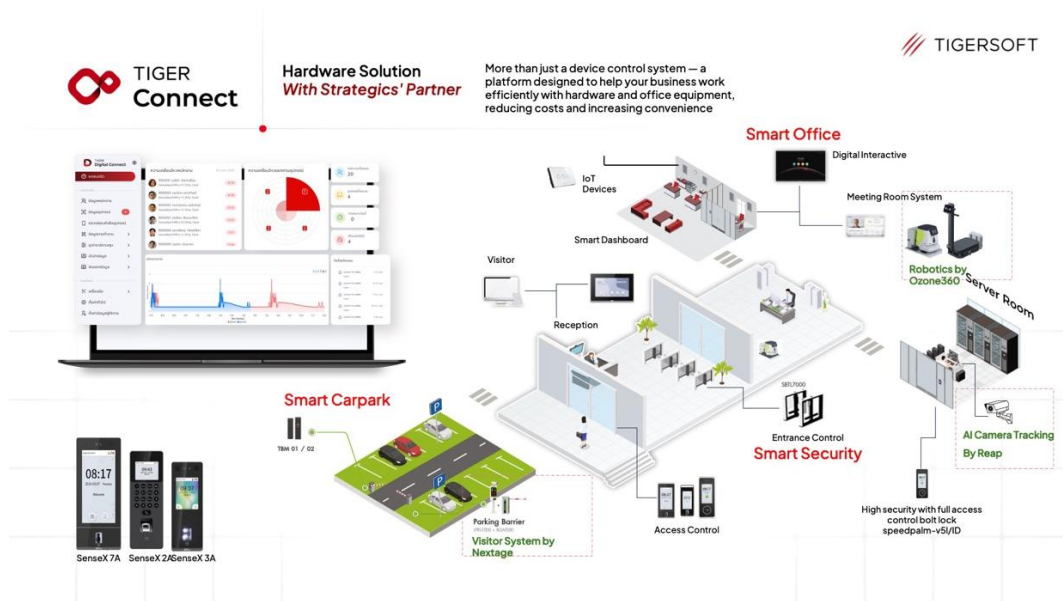
การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา

บริษัทฯ มีการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์หลัก

ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (ล้านบาท)	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
	61.82	45.27	47.59

1. Tiger Connect แพลตฟอร์มจัดการอุปกรณ์ IT และสำนักงานอัจฉริยะ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้พัฒนานวัตกรรม Tiger Connect ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มสำหรับการบริหารจัดการอุปกรณ์ IT และระบบสำนักงานอัจฉริยะจากศูนย์กลางเดียว เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถดูแลฮาร์ดแวร์ระบบควบคุมการเข้า - ออก และอุปกรณ์ IoT ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซับซ้อนในการบริหารจัดการ ลดต้นทุน และเพิ่มความสะดวกในการทำงานในชีวิตประจำวัน



Tiger Connect ได้รับการออกแบบให้เป็นศูนย์กลางของระบบสำนักงานอัจฉริยะ (Smart Office Ecosystem) โดยสามารถเชื่อมต่อและบริหารจัดการอุปกรณ์สำคัญได้อย่างครอบคลุม ได้แก่

- Smart Office : อุปกรณ์ IoT ระบบห้องประชุม และ Digital Interactive
- Smart Security : ระบบควบคุมการเข้า - ออก (Access Control) และ AI Camera Tracking
- Smart Carpark : Visitor System และระบบไม้กั้นสำหรับการจัดการพื้นที่จอดรถ

ทุกระบบสามารถแสดงผลผ่าน Smart Dashboard แบบเรียลไทม์ ช่วยให้ผู้บริหารตรวจสอบสถานะอุปกรณ์ และข้อมูลการใช้งานได้ในหน้าจอเดียว เพิ่มความโปร่งใสและความคล่องตัวในการบริหารจัดการองค์กร

ความสามารถสำคัญของ Tiger Connect

- Centralized Control
 - ควบคุมอุปกรณ์ทั้งหมดผ่านศูนย์กลางเดียว ตั้งแต่เครื่องสแกน ประตูเข้า - ออก ระบบจอดรถ
- Enhanced Security
 - เพิ่มความปลอดภัยด้วยระบบยืนยันตัวตนหลายรูปแบบ เช่น ใบหน้า ลายนิ้วมือ บัตร และ อุปกรณ์เสริม ลดความเสี่ยงจากการเข้าใช้งานโดยไม่ได้รับอนุญาต
- Driven Automation
 - ลดงานซ้ำซ้อนด้วยการทำงานอัตโนมัติ โดยที่ตั้งค่าเพียงครั้งเดียว
- Real-Time Dashboard
 - แสดงสถานะอุปกรณ์และข้อมูลการใช้งานแบบเรียลไทม์ ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้รวดเร็วและแม่นยำ
- Mobile & Web Access
 - เข้าถึงและควบคุมระบบได้จากทุกที่ ผ่าน Web Application และอุปกรณ์พกพา

- Smart Insights
 - วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการพัฒนาในอนาคต

ผลการดำเนินงาน

การใช้งานจริงและกลุ่มองค์กรเป้าหมาย	ประโยชน์เชิง ESG
<ul style="list-style-type: none"> - โรงงานอุตสาหกรรมและนิคมอุตสาหกรรม - สำนักงานขนาดใหญ่หรือองค์กรหลายสาขา - อาคารสำนักงานอัจฉริยะและอสังหาริมทรัพย์เชิงพาณิชย์ - ผู้ให้บริการระบบ IT และโซลูชันด้านความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ลดต้นทุนและเวลาในการดูแลระบบ IT และอุปกรณ์สำนักงาน - เพิ่มความปลอดภัยในสถานที่ทำงานด้วยระบบควบคุมการเข้า - ออกอัจฉริยะ - ลดความซับซ้อนจากการใช้หลายระบบแยกกัน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ - รองรับการขยายระบบในอนาคตได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนอุปกรณ์ใหม่ทั้งหมด - ส่งเสริมการบริหารจัดการที่โปร่งใสผ่านข้อมูลแบบเรียลไทม์

2. Workplace (HR Digital Platform) โซลูชันบริหารทรัพยากรบุคคลครบวงจร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแพลตฟอร์ม Workplace ซึ่งเป็นระบบ HR Digital Platform แบบครบวงจร ที่ออกแบบมาเพื่อสนับสนุนองค์กรในเอเชียให้สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย รองรับการดำเนินงานยุคใหม่ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรในระยะยาว

Workplace ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะ ไปจนถึงระบบเงินเดือนและการบริหารเวลา โดยช่วยลดการทำงานด้วยเอกสาร ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มความถูกต้องของข้อมูล

การพัฒนาสำคัญของ Workplace ในปี 2568

- พัฒนาระบบการ HR และ Payroll ให้เป็นระบบอัตโนมัติแบบครบวงจร
- รองรับข้อมูลหลายบริษัทและหลายประเทศ พร้อมการเชื่อมต่อผ่าน API
- ปรับปรุง Workflow สำหรับ onboarding และ offboarding
- พัฒนาระบบรายงานและ Dashboard เชิงวิเคราะห์
- จัดทำ Employee Hub เป็นแหล่งข้อมูลกลาง (Single Source of Truth)
- ยกระดับระบบ Ticketing และ SLA ให้เป็นมาตรฐาน
- รองรับการใช้งานหลายภาษา และขยายสู่ HR Ecosystem
- พัฒนา Portal และ Self-service สำหรับพนักงานและบุคคลภายนอก
- ต่อยอดบริการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

แผนการพัฒนา HR Solution ซอฟต์แวร์ ภายใต้แบรนด์ “Workplaze”

หมวดพัฒนา	ปี 2568	ปี 2567	ประโยชน์เชิง ESG
Automate (ทำให้ อัตโนมัติ)	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบบัญชีเงินเดือนอัตโนมัติแบบ end-to-end - การรวมข้อมูลหลายบริษัท (Multi-Entity / Multi-Country Data Processing) - Workflow อัตโนมัติสำหรับ HR & Payroll (อนุมัติ, แจ้งเตือน, cut-off) - เกตเวย์เชื่อมต่อระบบภายนอก (API / Integration Gateway) - การตั้งกฎและสูตรคำนวณอัตโนมัติ (Payroll / Benefit / OT) 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงระบบอัตโนมัติของบัญชีเงินเดือน - ปรับปรุงการรวมข้อมูลของหลายบริษัท - เกตเวย์การเชื่อมต่อใหม่ - AI สำหรับ OKR และการประเมินผล - ระบบลูกค้าสัมพันธ์ 	ลดงานซ้ำซ้อน ลดข้อผิดพลาด ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร HR
Analyze (วิเคราะห์)	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการและวิเคราะห์เป้าหมายส่วนบุคคล (OKR / KPI Analytics) - การวิเคราะห์ต้นทุนแรงงาน (Workforce Cost Analysis) - พัฒนาระบบ Report ในทุก Module ให้เรียกใช้งานง่ายขึ้น - ระบบ Talent Management และการหาผู้สืบทอด (Succession Planning)" 	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานการปรึกษา - ปรับปรุงระบบจัดการงาน - อัปเดตแอปมือถือ - การจัดการเป้าหมายส่วนบุคคล - การตรวจสอบสุขภาพพนักงาน - การประเมินการฝึกอบรม 	สนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูล เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนกำลังคน
Support (สนับสนุน)	<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์รวมข้อมูลพนักงาน (Employee Hub / Single Source of Truth) - พัฒนา Service Level (SLA) ให้เป็นมาตรฐาน - การสนับสนุนหลายภาษา (Thai / English / Vietnamese) 	<ul style="list-style-type: none"> - รองรับระบบ EOR (Employer of Record) - ปรับปรุงการจัดทำงบประมาณ - ศูนย์รวมข้อมูลพนักงาน (Employee Hub) - การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ - ปรับปรุงระบบจัดการและดูแลปัญหาต่าง ๆ (Ticketing) 	ยกระดับคุณภาพบริการ เพิ่มความโปร่งใสและความเชื่อมั่นของลูกค้า
Extend (ขยายขีด ความสามารถ)	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบจัดการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit Portal) - ระบบจัดการเครื่องแบบและอุปกรณ์พนักงาน - ระบบจัดการกองทุนและการลงทุนส่วนบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - พอร์ทัลสำหรับพนักงานภายนอก - การจัดการบัตรกำนัล - การจัดการเครื่องแบบพนักงาน - ส่วนติดต่อรายงานใหม่ - วิดีโอการเรียนรู้แบบสั้น 	เพิ่ม Employee Experience และคุณภาพชีวิตพนักงานอย่างยั่งยืน

หมวดพัฒนา	ปี 2568	ปี 2567	ประโยชน์เชิง ESG
	- รองรับการใช้งานร่วมกับระบบบริหารจัดการสภาวะพนักงาน	- การจัดการกองทุนการลงทุนส่วนบุคคล	

3. การพัฒนาระบบ iTMS (Information Technology Management System)

บริษัทฯ ได้พัฒนาระบบ iTMS เพื่อยกระดับการบริหารจัดการงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร ให้มีความเป็นระบบมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการลดงานเอกสาร ลดความซ้ำซ้อน และสนับสนุนการดำเนินงาน ตามมาตรฐานความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล เช่น ISO 27001

การนำระบบ iTMS มาใช้ช่วยให้กระบวนการ Request & Approve เปลี่ยนจากรูปแบบเอกสารกระดาษ ไปสู่ระบบออนไลน์ ทำให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบย้อนหลังได้สะดวกยิ่งขึ้น ประโยชน์สำคัญของ iTMS

- ลดการใช้กระดาษและสนับสนุนการทำงานแบบ Paperless Transformation
- เพิ่มความรวดเร็วในการอนุมัติคำร้องผ่านระบบออนไลน์
- รองรับการตรวจสอบมาตรฐาน ISO 27001 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ขยายขอบเขตการใช้งานไปสู่การบริหารจัดการสินทรัพย์ IT (Asset Management)

ผลการดำเนินงาน

ประเด็นสำคัญ	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
รูปแบบการทำ Request & Approve	ใช้ระบบ iTMS รองรับ Request & Approve ออนไลน์ทั้งหมด จำนวน 652 Requests	เปลี่ยนมาใช้ระบบ iTMS ออนไลน์ทั้งหมดใน Scope หลัก ลดการใช้กระดาษเป็น 0%	ส่วนใหญ่ยังใช้เอกสาร กระดาษ (Social Media 70%, BYOD 90%)
ระยะเวลาในการดำเนินการเฉลี่ย	เวลาเฉลี่ย 1-2 ชั่วโมง (ขึ้นอยู่กับ การซ่อม รออะไหล่ และการ ตรวจสอบข้อมูล)	เร็วขึ้นด้วยระบบออนไลน์	ใช้เวลานานจากการจัดการ เอกสาร
ผลลัพธ์ด้านการลดกระดาษ	ขยาย Scope ไปสู่งานด้านอื่น เช่น Asset Management ส่งผล ให้ลดการใช้กระดาษในภาพรวมได้ ไม่น้อยกว่า 80%	Paperless 100% ใน กระบวนการ Request หลัก	ใช้เอกสารจำนวนมาก
การรองรับ Audit ISO 27001	เพิ่มความพร้อมด้านข้อมูลและการ ตรวจสอบผ่านระบบอย่างต่อเนื่อง	Audit ตรวจสอบผ่านระบบ ได้โดยตรง	ต้องจัดเตรียมเอกสารจำนวนมาก

4. การพัฒนาระบบ QMS (Questionnaire Management System)

บริษัทฯ ได้พัฒนาระบบ QMS (Questionnaire Management System) เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและตอบแบบสอบถามของลูกค้า โดยเฉพาะในประเด็นด้าน IT Security ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง และมีมาตรฐานเดียวกัน

ระบบ QMS ช่วยให้ทีมงานสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น โดยระบบสามารถวิเคราะห์คำถามที่เคยตอบไว้แล้ว พร้อมแนะนำคำตอบมาตรฐานที่เหมาะสม ลดภาระงานซ้ำซ้อน และเพิ่มความสม่ำเสมอของข้อมูลที่ส่งมอบให้ลูกค้า

ประโยชน์สำคัญของ QMS

- ลดเวลาการตอบแบบสอบถามของลูกค้า ด้วยระบบแนะนำคำตอบจากฐานข้อมูล
- จัดกลุ่มคำถามและกำหนดคำตอบมาตรฐานให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์
- เพิ่มความแม่นยำและความสม่ำเสมอของคำตอบ ลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบซ้ำ
- สนับสนุนการจัดการข้อมูลคำตอบอย่างเป็นระบบ รองรับการใช้บริการลูกค้าในอนาคต

ผลการดำเนินงาน

ประเด็นสำคัญ	ปี 2568	ปี 2567
กระบวนการตอบแบบสอบถามลูกค้า	ขยายการใช้งาน QMS ในการตอบแบบสอบถามด้าน IT Security	เริ่มใช้ระบบ QMS เพื่อจัดเก็บคำตอบมาตรฐาน
ระยะเวลาการตอบแบบสอบถาม	เวลาตอบแบบสอบถามลดลง 25%	ลดระยะเวลาในการตอบได้ชัดเจน
ปริมาณแบบสอบถามที่ตอบผ่านระบบ	ตอบแบบสอบถามผ่าน QMS รวม 90 แบบสอบถาม	เริ่มจัดเก็บคำตอบในฐานข้อมูล
หน่วยงานที่นำระบบไปใช้งาน	ใช้งานแล้ว 1 หน่วยงาน	เริ่มต้นใช้งานภายในทีมที่เกี่ยวข้อง

นวัตกรรมเพื่อการพัฒนากระบวนการทางธุรกิจของบริษัทฯ (HR Ecosystem)

บริษัทฯ ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนา HR Solution ซอฟต์แวร์เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งของบริษัทฯ และของลูกค้าในระยะยาว บริษัทฯ จึงมุ่งสร้าง HR Ecosystem ที่ครอบคลุมการดูแลพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงการพัฒนาศักยภาพ การดูแลสุขภาพ และความมั่นคงทางการเงิน

การลงทุนในนวัตกรรมและพันธมิตรทางธุรกิจจึงเป็นกลไกสำคัญในการเติมเต็มระบบนิเวศดังกล่าว เพื่อสนับสนุนสุขภาวะทางกาย สุขภาพจิต ความมั่นคงทางการเงิน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต อันนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุขและการเติบโตอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

- การลงทุนในพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อเติมเต็มระบบนิเวศทางธุรกิจของบริษัทฯ ด้วยงบประมาณการลงทุนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 20 ล้านบาท
- รายได้ของพันธมิตรทางธุรกิจเติบโตไม่ต่ำกว่าปีละ 20%

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ มุ่งหาการลงทุนในสตาร์ทอัพและพันธมิตรทางธุรกิจที่สามารถต่อยอดธุรกิจหลักด้าน HR Solution และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการลงทุนดังกล่าวจะผ่านกระบวนการพิจารณาอย่างรอบคอบภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- คณะกรรมการบริหาร (Management)

- คณะกรรมการการลงทุน (Investment Committee)

การลงทุนเชิงกลยุทธ์ของบริษัทฯ จะเน้นในกิจการที่

- ส่งเสริมและเพิ่มมูลค่าให้กับธุรกิจหลักของบริษัทฯ
- เป็นธุรกิจใหม่ที่เกี่ยวเนื่องกับ HR Ecosystem เพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต

การลงทุนในสตาร์ทอัพที่มุ่งสร้างผลกระทบเชิงบวก เป็นแนวทางที่ช่วยเชื่อมโยงความสำเร็จทางธุรกิจ เข้ากับการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน บริษัทฯ เชื่อว่าการสนับสนุนกิจการที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คน จะสร้างประโยชน์ต่อทั้งคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต

การลงทุนของบริษัทฯ ในนวัตกรรมของพันธมิตรทางธุรกิจ

บริษัทฯ ลงทุนในพันธมิตรทางธุรกิจที่ช่วยเติมเต็มระบบนิเวศด้าน HR (HR Ecosystem) ให้ครอบคลุม การดูแลพนักงานในมิติสำคัญ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ และการพัฒนาทักษะ เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีและ การทำงานอย่างยั่งยืน โดยมีพันธมิตรหลักดังนี้

นวัตกรรมด้านการเงิน (Financial Well-being)



- Human Chess (Chess Money)

แพลตฟอร์มสินเชื่อทางเลือกแบบ Peer-to-peer ที่ช่วยให้พนักงานเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบด้วย อัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสม ลดความเสี่ยงจากหนี้นอกระบบ และส่งเสริมการวางแผนการเงินอย่างรับผิดชอบ



- Rabbit Cash

บริการสินเชื่อสวัสดิการพนักงานผ่านช่องทางออนไลน์ ที่ช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงเงินทุนอย่างถูกต้อง พร้อมสนับสนุนความรู้ทางการเงินและความมั่นคงของพนักงานในระยะยาว

นวัตกรรมด้านสุขภาพ (Health & Wellness)



- H Lab

แพลตฟอร์มเทคโนโลยีสุขภาพที่พัฒนาระบบบริหารจัดการในโรงพยาบาล เช่น ระบบคิว การนัดหมาย และการจัดการทรัพยากรทางการแพทย์ ช่วยให้การเข้าถึงบริการสุขภาพมีประสิทธิภาพมากขึ้น



- Pharmcare

แพลตฟอร์ม Telepharmacy ที่ช่วยให้พนักงานและประชาชนสามารถปรึกษาเภสัชกรผ่านออนไลน์ และรับบริการด้านยาได้สะดวก รวดเร็ว ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่



- Benix

แพลตฟอร์มบริหารสวัสดิการสุขภาพพนักงานแบบครบวงจร ครอบคลุมการให้คำปรึกษา ประกันกลุ่ม และสวัสดิการแบบยืดหยุ่น พร้อมเชื่อมต่อบริการสุขภาพใน ecosystem เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน

นวัตกรรมด้านการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะ (Learning & Development)

Conicle

- Conicle

โซลูชันการเรียนรู้และพัฒนาทักษะบุคลากร ที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างระบบการเรียนรู้ที่มีเป้าหมาย วัดผลได้ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน

ชื่อบริษัท	ปี 2568			ปี 2567		
	เงินลงทุน ต้นปี	เพิ่มขึ้น ระหว่างปี	เงินลงทุน ปลายปี	เงินลงทุน ต้นปี	เพิ่มขึ้น ระหว่างปี	เงินลงทุน ปลายปี
Human Chess	12.24	2.76	15.00	10.63	1.61	12.24
Rabbit Cash	80.00	-	80.00	40.00	40.00	80.00
H Lab	62.12	0.73	62.85	43.11	19.01	62.12
Pharmcare	55.72	-	55.72	55.72	-	55.72
Benix	22.38	-	22.38	18.56	3.82	22.38
Conicle	40.40	-	40.40	40.40	-	40.40
รวม	272.86	3.49	276.35	208.42	64.44	272.86

การเติบโตของรายได้พันธมิตรทางธุรกิจ (ล้านบาท/ปี)		
ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
549.03	464	296

รางวัลด้านนวัตกรรมที่บริษัทฯ ได้รับ



บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ได้รับการยอมรับด้านนวัตกรรมต่อเนื่องในระดับภูมิภาค โดยในปี 2568 Humanica คิวรางวัล Techsauce Innovation Awards 2025 จากงาน Techsauce Global Summit 2025 ซึ่งเป็นเวทีประชุมด้านเทคโนโลยีที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รางวัลนี้มอบให้แก่องค์กรที่พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีที่โดดเด่นและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อธุรกิจและสังคมอย่างเป็นรูปธรรม ถือเป็นปีที่ 2 ติดต่อกันที่บริษัทฯ ได้รับรางวัลนี้ ตอกย้ำศักยภาพและความเป็นผู้นำด้านโซลูชันบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแบบครบวงจรระดับสากล

บริษัทฯ ได้รับรางวัลนี้จากกรณีศึกษาการนำแพลตฟอร์ม Workplaze ไปใช้แก้ปัญหาการจัดตารางเวร (Rostering) ในธุรกิจโรงพยาบาล ซึ่งเดิมเป็นกระบวนการที่ใช้เวลานานหลายวันต่อเดือนและเสี่ยงต่อความผิดพลาดสูง ระบบได้ผสาน AI เพื่อกำหนดเวรอัตโนมัติตามเงื่อนไขด้านทักษะ ใบอนุญาต และกฎหมายแรงงาน ทำให้สามารถ

- ลดระยะเวลาในการจัดเวรอย่างมีนัยสำคัญ
- ลดข้อผิดพลาดจากการจัดตารางด้วยคน (Human Error)
- ลดค่าใช้จ่ายด้านชั่วโมงล่วงเวลาที่ไม่จำเป็น
- ส่งเสริมความสมดุลของภาระงานและเพิ่มความพึงพอใจให้บุคลากรทางการแพทย์

ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สร้างทั้ง ประสิทธิภาพเชิงธุรกิจ และ ผลกระทบเชิงสังคม โดยช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้นและมีเวลามากขึ้นสำหรับการดูแลผู้ป่วย

รางวัล Techsauce Innovation Awards 2025 จึงไม่ได้เป็นเพียงเกียรติยศ แต่ยังสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการพัฒนาโซลูชันที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีกับการสร้างคุณค่าทางสังคม สนับสนุนการทำงานที่มีคุณภาพ และตอบโจทย์ความยั่งยืนขององค์กรและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

GRI Standards

GRI 205 การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน 2016

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพลึกลับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ

ทำไมถึงสำคัญ (3-3)

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี ด้วยระบบบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตในทุกกระบวนการ พร้อมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรมแก่พนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียและสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

จุดเด่น

ปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบประเด็นปัญหาเหตุการณ์การทุจริตคอร์รัปชัน และการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

แนวทางวิธีการจัดการ (205-1, 3-3)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีจริยธรรมโดยได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจและจริยธรรมเพื่อกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร อาทิ การรักษาความลับของข้อมูลลูกค้า คู่ค้า และข้อมูลของบริษัท การใช้ข้อมูลภายในอย่างเหมาะสมและไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเป็นธรรม ทั้งนี้จรรยาบรรณดังกล่าวถือเป็นแนวทางที่พนักงาน ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและร้องเรียน (Whistleblowing Channel) สำหรับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อรายงานการกระทำที่อาจเป็นการละเมิดสิทธิ ฝ่าฝืนจรรยาบรรณ หรือเข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันโดยบริษัทฯ กำหนดมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสอย่างเหมาะสม และมีการติดตามผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ในกรณีที่พบการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ บริษัทฯ ได้กำหนดกระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การตรวจสอบข้อเท็จจริง การสอบสวน การพิจารณามาตรการแก้ไขและลงโทษผู้กระทำผิดตามระดับความรุนแรง

ของกรณีตลอดจนการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบและการทบทวนปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำในอนาคต

นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการรายงานผลการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและกรณีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันต่อคณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการกำกับดูแล ติดตาม และยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานสากลด้านความยั่งยืน

การสร้างการตระหนักรู้และการสื่อสารด้านการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน (205-2)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักรู้ด้านการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันแก่พนักงานทุกระดับ รวมถึงผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัท โดยกำหนดให้การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณธุรกิจและจริยธรรม (Code of Conduct) ซึ่งถือเป็นแนวทางปฏิบัติหลักขององค์กร บริษัทฯ จัดให้มีการปฐมนิเทศ (Orientation) สำหรับพนักงานใหม่ทุกคน เพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจและแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม รวมถึงการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการจัดให้พนักงานทำแบบทดสอบเพื่อทบทวนและประเมินความเข้าใจในเนื้อหาของ Code of Conduct อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

สำหรับคณะกรรมการและผู้บริหาร บริษัทฯ กำหนดให้มีการแสดงเจตจำนงและยืนยันการรับทราบ รวมถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและจริยธรรมของบริษัทเป็นประจำทุกปี เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นในการเป็นแบบอย่างที่ดี และสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการไม่ยอมรับการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ

ผลการดำเนินงาน (205-3, 3-3, 2-28)

คณะกรรมการบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม และไม่ยอมรับการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยบริษัทฯ ได้แสดงเจตนารมณ์เข้าร่วมแนวร่วมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันภาคเอกชนไทย (Private Sector Collective Action against Corruption: CAC) เพื่อยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการและเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

โดยในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบกรณีการทุจริตคอร์รัปชัน หรือการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจที่มีสาระสำคัญจากการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมทั้งไม่พบกรณีที่อยู่ระหว่างการสอบสวนหรือมีการดำเนินการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการร้องเรียนและการรายงานพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ ผิดกฎหมาย หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ รวมถึงกรณีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อบริษัทฯ เพื่อดำเนินการอย่างเหมาะสม

บริษัทฯ เปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งเบาะแสและร้องเรียนผ่านทางอีเมล humanvoice@humanica.com โดยมีคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งมีความเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการเป็นผู้พิจารณา และมีฝ่ายเลขานุการบริษัทฯ ทำหน้าที่กลั่นกรองและประสานการดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนด

บริษัทฯ ปฏิบัติต่อข้อมูลการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนอย่างเคร่งครัด โดยกำหนดให้เป็นข้อมูลลับ และข้อมูลอ่อนไหวที่ต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสม รวมถึงการคุ้มครองความปลอดภัยของผู้ร้องเรียน เพื่อให้การรายงานการกระทำผิดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และน่าเชื่อถือ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับข้อร้องเรียนจำนวน 2 เรื่อง ซึ่งทั้งสองกรณีไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน การละเมิด หรือส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจของบริษัทแต่อย่างใด ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบได้รับทราบเรื่องและพิจารณาดำเนินการจนแล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว

มิติสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม

พลังงานเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับการดำเนินงานของธุรกิจทุกประเภท โดยเฉพาะพลังงานจากแหล่งที่ใช้แล้วหมดไป ธุรกิจของบริษัทฯ ก็เช่นเดียวกัน การพัฒนานวัตกรรมด้านซอฟต์แวร์จำเป็นต้องใช้พลังงานไฟฟ้า และพลังงานน้ำในอาคารสำนักงาน รวมถึงน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับการเดินทางของบุคลากรในองค์กร บริษัทฯ จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพลังงานอย่างรู้คุณค่าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งพิจารณาทางเลือกของการใช้พลังงานทดแทน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ มาแทนที่การพึ่งพาพลังงานจากแหล่งที่ใช้แล้วหมดไป การบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงไม่เพียงช่วยลดค่าใช้จ่ายเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความมั่นคงในการมีแหล่งพลังงานทางเลือกที่เพียงพอในระยะยาว ที่สำคัญคือช่วยลดการใช้พลังงานฟอสซิลและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการอยู่ร่วมกัน และแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการบริหารจัดการพลังงานอย่างรู้คุณค่า และต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาโลกร้อน บริษัทฯ จึงดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องในด้านการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและกระบวนการออกแบบอาคารสำนักงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- **อาคารสีเขียวมาตรฐาน LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)**
บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนร่วมกับเจ้าของที่ดิน สำนักงานใหญ่ของเรา คือ บริษัท เอ็มพีเค โพรเกรส จำกัด ได้รับการรับรองมาตรฐาน LEED1 รุ่นที่ 4 สำหรับอาคารและการก่อสร้าง อาคารสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ เป็นสัญญาเช่าระยะยาว เป็นการลงทุนที่เราคำนึงถึงอนาคต นอกจากนั้น บริษัทฯ ยังส่งเสริมให้พนักงานช่วยกันประหยัดพลังงาน ตระหนักถึงปัญหาจากการสร้างขยะ และมุ่งเน้นในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวกและดีต่อสุขภาพ
- **กระบวนการออกแบบอาคารแบบบูรณาการ Integrative Process (IP)**
บริษัทฯ ออกแบบอาคารสำนักงานเพื่อให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากที่สุด ใช้พลังงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ใส่ใจในรายละเอียดทุกขั้นตอน ตั้งแต่การออกแบบจัดแสง เพื่อให้พนักงานได้รับแสงสว่างที่เพียงพอ และได้รับความสะดวกสบายในขณะที่ทำงาน อีกทั้งยังสามารถลดปริมาณแสงที่ต้องใช้งานได้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- **ประสิทธิภาพการใช้น้ำ Water Efficiency (WE)**
บริษัทฯ ปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้น้ำโดยออกแบบการจัดการไหลของน้ำให้เหมาะสมกับการใช้ภายในอาคาร ทำให้สามารถจำกัดปริมาณการใช้น้ำ รวมถึงบริหารจัดการน้ำเสียได้
- **วัสดุและการก่อสร้าง Materials and Resources (MR)**
บริษัทฯ มีนโยบายในการเลือกวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งใช้วัสดุที่นำกลับมาใช้ใหม่ได้ ในการก่อสร้างมาต่อเติมหรือตกแต่งสำนักงาน จัดสรรพื้นที่แยกขยะเพื่อแยกวัสดุรีไซเคิล ที่นำกลับมาใช้ใหม่ได้ เป็นการลดขยะจากการก่อสร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **คุณภาพสภาวะแวดล้อมภายในอาคาร Indoor Environment Quality (IEQ)**
บริษัทฯ คำนึงถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงานเป็นสำคัญ เราจึงออกแบบพื้นที่ในอาคารให้มีมุมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี นับตั้งแต่การจัดให้มีแสงสว่างที่เหมาะสมและสบายตาที่สุด จนถึงการควบคุมอุณหภูมิและสภาวะอากาศให้ดีต่อสุขภาพของผู้ใช้อาคาร
- **การติดตั้งแผ่นกรองอากาศเพื่อป้องกันฝุ่น PM2.5**
ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา สถานการณ์ฝุ่น PM2.5 ในหลายพื้นที่ของประเทศไทยจัดอยู่ในระดับที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้คนได้มาก บริษัทฯ จึงได้ติดตั้งแผ่นกรองอากาศ เพื่อช่วยควบคุมคุณภาพอากาศ และช่วยลดระดับ PM2.5 ภายในอาคาร
- **นวัตกรรมในการออกแบบอาคารสีเขียว Innovation in Design (ID)**
บริษัทฯ มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการออกแบบอาคารสีเขียว และปรับใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อลดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ส่งเสริมให้เกิดอาคารที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมและสนับสนุนใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า มีมาตรการประหยัดพลังงาน และส่งเสริมกระบวนการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ตลอดกระบวนการทางธุรกิจ
3. จัดให้มีระบบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรตลอดจนผู้เข้ามาในบริษัททุกคนปลอดภัยจากอันตรายจากอุบัติเหตุ และโรคภัย
4. กำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานต้องเอาใจใส่อย่างจริงจังต่อกิจกรรมทั้งปวงที่จะเสริมสร้างคุณภาพด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกถึงความปลอดภัย และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา
5. เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของการดำเนินงานของบริษัทฯ และสื่อสารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย ให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการขยะและของเสีย

GRI Standards

GRI 306: ของเสีย 2016

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

ทำไมถึงสำคัญ (3-3)

ของเสียและขยะหากเกิดบริหารจัดการอย่างไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งในด้านมลพิษและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวทางลดการเกิดของเสียภายในองค์กร พร้อมส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามหลัก 3R ได้แก่ การลดการใช้ การนำกลับมาใช้ซ้ำ และการนำกลับมาใช้ใหม่ เพื่อช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จุดเด่น

- การอัปเดตไซเคิลของขวดพลาสติกประเภท PET น้ำหนักทั้งสิ้น 481.21 กิโลกรัม สามารถนำไปรีไซเคิลผลิตผ้าไตรจีวรได้ทั้งหมด 384 ชุด

เป้าหมาย

- ลดขยะรวมต่อคนของบริษัทลง 10% ภายในปี 2571 โดยปีฐานคือ 2567
- เพิ่มอัตราการรีไซเคิลจาก 2% เป็น 5% ภายในปี 2571 โดยปีฐานคือ 2566

แนวทางวิธีการจัดการ (306-1, 306-2, 3-3)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการขยะและของเสียตลอดวงจร ตั้งแต่การป้องกันการเกิดของเสีย การคัดแยก การรวบรวม การนำกลับมาใช้ประโยชน์ จนถึงการกำจัดอย่างถูกวิธีโดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ผ่านการดำเนินงานตามหลัก 3R ได้แก่ การลดการใช้ (Reduce) การนำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) และการนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) ควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้แก่พนักงานและผู้บริหารเกี่ยวกับการคัดแยกของเสียอย่างถูกต้อง เพื่อให้การจัดการของเสียเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด

ผลการดำเนินงาน ⁽³⁻³⁾

ของเสีย (หน่วย : กิโลกรัม)	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
ปริมาณของเสียทั่วไป ⁽³⁰⁶⁻³⁾	55,648.52	44,990.23	9,857.77
ปริมาณของเสียที่นำกลับมาใช้ใหม่ ⁽³⁰⁶⁻⁴⁾	517.33	559.31	215.62
ปริมาณของเสียทั้งหมด	56,165.85	45,549.54	10,073.39
ปริมาณของเสียต่อเดือน	4,680.49	3,795.80	2,014.68

หมายเหตุ:

- ข้อมูลในปี 2566 เป็นข้อมูลเฉพาะในช่วงเดือนสิงหาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2566 ของ 1). บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2). บริษัท โพรเพลชั่นแนล เอ๊าท์ซอสซิ่ง จำกัด 3). บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด 4) บริษัท เบนนิคชี จำกัด และ 5). บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด
- ข้อมูลในปี 2567 เป็นข้อมูลในส่วนของ 1). บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2). บริษัท โพรเพลชั่นแนล เอ๊าท์ซอสซิ่ง จำกัด 3). บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด 4) บริษัท เบนนิคชี จำกัด 5). บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด 6) บริษัท ฮิวแมนิก้า คอนซัลติ้ง เซอร์วิส จำกัด และ 7). DATAON GROUP
- ข้อมูลในปี 2568 เป็นข้อมูลในส่วนของ 1). บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2). บริษัท โพรเพลชั่นแนล เอ๊าท์ซอสซิ่ง จำกัด 3). บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด 4) บริษัท เบนนิคชี จำกัด 5). บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด 6) บริษัท ไทเกอร์ซอฟต์แวร์ (1998) จำกัด 7) DATAON GROUP

บริษัทฯ ไม่ได้รายงานปริมาณการเกิดของเสียอันตรายขององค์กร ซึ่งของเสียอันตรายส่วนใหญ่ในบริษัทฯ เกิดจากการใช้หมึกพิมพ์ภายในสำนักงานฯ แต่เนื่องจากบริษัทฯ ได้มีการเลือกใช้หมึกพิมพ์ที่คำนึงถึงการลดผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อมโดยการการเช่าจากบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด หากมีการใช้งานหมดหรือเสื่อมสภาพแล้วทางบริษัท จะมีการส่งกลับไปให้บริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด ได้นำไปกำจัดอย่างถูกวิธีเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ⁽³⁰⁶⁻¹⁾



การสร้างการตระหนักรู้ในการบริหารจัดการของเสีย

บริษัทฯ ได้มีการสร้างการตระหนักรู้และปลูกฝังพฤติกรรมอันดีในการลดการใช้ทรัพยากรตามหลัก 3R Reduce Reuse Recycle รวมถึงการคัดแยกของเสียให้ถูกประเภทให้กับพนักงานในทุกระดับรวมถึงผู้บริหารภายในองค์กรนำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

รณรงค์คัดแยกขยะ
Human Space 1ST FLOOR
3 ขั้นตอนง่ายๆ

- 1 คัดก่อนทิ้ง
ขยะรีไซเคิลได้ไหม
- 2 แยกให้ถูก
ทั่วไป | รีไซเคิล | อันทรีย์
- 3 ทิ้งให้ตรงถัง
ดูสีถังขยะให้ดี

HOW TO แยกขยะ!

- ขยะทั่วไป**
ใช้ซ้ำไม่ได้
เช่น ซองขนม, หลอดพลาสติก
- ขยะรีไซเคิล**
นำกลับมาใช้ใหม่ได้
เช่น พลาสติก, กระดาษ, กระป๋องอลูมิเนียม
- ขยะอันทรีย์**
ย่อยสลายได้ตามธรรมชาติ
เช่น เศษอาหาร, เปลือกผลไม้

Human Space 1ST FLOOR
Admin Team

QUICK TIPS
HUMANICA
ขั้นตอน Going to ZERO WASTE

รู้หรือไม่? ในปัจจุบันประเทศไทยของเรากำลังประสบกับปัญหาขยะล้นเมือง โดยเฉลี่ยแล้วมนุษย์สร้างขยะต่อวันโดยประมาณ 1.14 กิโลกรัม/คน ทำให้ประเทศไทยมีปริมาณขยะต่อปีรวมแล้วกว่า 27 ล้านตัน หรือมีปริมาณมากเท่ากับตึกจำนวนกว่า 100 ตึกเลยทีเดียว ถึงเวลาแล้วหรือยังที่เราต้องช่วยกันจัดการขยะ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่อสิ่งแวดล้อมได้ โดยการจัดการปัญหาขยะสามารถเริ่มที่ตัวเราได้ง่าย ๆ เช่น การแยกขยะก่อนทิ้ง หรือลดการใช้ขยะพลาสติก ไม่ว่าจะเป็น ขวดน้ำพลาสติก ถังพลาสติก ก็ทำได้ง่าย ๆ เพียงเริ่มที่ตัวเราเท่านั้นเอง

หลักการ 3R มีอะไรบ้าง?

- 1 **REDUCE**
ลดการใช้พลาสติกที่ใช้ครั้งเดียวแล้วทิ้ง เช่น ไม้บรรทัดพลาสติก เม็ดยานยนต์พลาสติก ออกร ใช้ช้อนส้อมและหลอดพลาสติก
- 2 **REUSE**
ใช้ภาชนะหรือบรรจุภัณฑ์ที่ใช้ซ้ำได้ เช่น พกถุงผ้า กลองข้าวหรือแก้วที่ใช้ซ้ำได้บนอาหารและเครื่องดื่ม
- 3 **RECYCLE**
แยกบรรจุภัณฑ์พลาสติกเพื่อนำไปรีไซเคิล นำขยะพลาสติกกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล ปากกลับมาใช้ใหม่

"ชวนร่วมนกัน คัดแยก พลาสติก"
พนักงานทุกคนสามารถร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการคิดแยกขยะพลาสติกง่าย ๆ ด้วย**กรมรื้อขวดพลาสติกใส PET** เพื่อส่งรีไซเคิลมอบให้วัดจากแดง จ.สุพรรณบุรีการสำหรับทำน้ำดื่มบรรจุขวด

จุดรับบริจาคขวดพลาสติกใส PET
• ตามจุดที่กำหนด

ADMIN TEAM

HOW TO ทิ้งขยะอย่างง่ายให้ถูกวิธี

เศษอาหาร
พนักงานทุกคนสามารถร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการทิ้งเศษอาหารให้ถูกวิธีได้ง่าย ๆ ด้วยการทิ้งเศษอาหารลงในถังขยะ ไม่ทิ้งลงในชักโครกหรืออ่างล้างมือ เพื่อป้องกันการอุดตันของท่อ

- 1 ถาดเศษอาหารลงในถุงพลาสติก
- 2 มัดปากถุงพลาสติกให้แน่นป้องกันน้ำรั่วซึมออกจากถุงพลาสติก
- 3 ทิ้งถุงพลาสติกลงในถังขยะที่กำหนดบริเวณภายใน-ภายนอกสำนักงานก่อนเวลา 14.00 น. เพื่อให้ทางแม่บ้านทำการส่งมอบให้ส่วนกลางต่อไป

ขวดพลาสติก
พนักงานทุกคนสามารถร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการคัดแยกขยะพลาสติกง่าย ๆ ด้วยการบริจาคขวดพลาสติกใส PET ที่มีสัญลักษณ์ ♻️ เพื่อส่งรีไซเคิลมอบให้วัดจากแดง จ.สุพรรณบุรีการสำหรับทำน้ำดื่มบรรจุขวด

- 1 เทของเหลวที่เหลือออกให้หมด ถ้างอของเหลวไม่ใช้น้ำ ให้ล้างขวดอย่างพอประมาณเพื่อป้องกันแมลงและราบูดเน่า
- 2 แยกฝาและแกว่งจากขวดพลาสติกออกทิ้งลงในถังขยะทั่วไป ให้เหลือแต่ขวดพลาสติกใส PET เท่านั้น
- 3 นำขวดพลาสติกที่ล้างแล้วมาส่งมอบให้ศูนย์ปฏิบัติการจัดเก็บสำหรับส่งมอบต่อรีไซเคิล

จุดรับบริจาคขวดพลาสติกใส PET
• ตามจุดที่กำหนด

Admin Team

Go Green Office ลดการใช้กระดาษ

ด้วยหลักการ **3R**

- Reuse**
ถุงกระดาษ กลอง ลัง อย่าเพิ่งทิ้ง ใช้ซ้ำได้หลายครั้ง
- Reduce**
ส่งข้อมูลผ่านอีเมล/ Microsoft Team ใช้กระดาษให้ครบ 2 หน้า
- Recycle**
แยกประเภทกระดาษ นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

รู้หรือไม่?
คนไทยใช้กระดาษเฉลี่ยคนละประมาณ 60 กิโลกรัม/ปี โดยต้องตัดต้นไม้ถึง 66.3 ล้านต้น/ปี หรือเท่ากับว่าทุก ๆ บาท จะต้องตัดต้นไม้จำนวนกว่า 130 ต้น

ทำแล้วได้ประโยชน์
ลดโลกร้อน ลดปริมาณการใช้กระดาษ ลดค่าใช้จ่าย

Admin Team

โครงการ/กิจกรรมในการลดปริมาณของเสียขององค์กร

กิจกรรม “ปฏิทินเก่า เราขอ”

บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรม “ปฏิทินเก่า เราขอ” โดยในทุกสิ้นปีทางบริษัทฯ จะมีการรวบรวมปฏิทินเก่าของพนักงาน เพื่อนำไปส่งมอบให้กับศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อคนตาบอด นำไปผลิตเป็นสื่อการเรียนการสอนอักษรเบรลล์สำหรับผู้พิการทางสายตา ได้ทำการส่งมอบให้แก่สำนักงานวิทยทรัพยากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เป็นตัวแทนในการรับบริจาค

HUMANICA

ขอเชิญบริจาคปฏิทินตั้งโต๊ะปีเก่า ในกิจกรรม

ปฏิทินปีเก่า เราขอ!

Donate Your Old Calendars

ส่งต่อปฏิทินที่ไม่ได้ใช้
“ของปีเก่าปีไหนก็ได้”

ขอเชิญชวนพนักงานทุกท่าน บริจาคปฏิทินของปีเก่า ในกิจกรรม “ปฏิทินเก่า เราขอ” โดยรับบริจาคปฏิทินตั้งโต๊ะของปีเก่า เพื่อรวบรวมและส่งมอบให้มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์ นำไปผลิตเป็นสื่อการเรียนการสอนอักษรเบรลล์สำหรับผู้พิการทางสายตา

Humanica is collecting old calendars to donate to the Foundation for the Blind in Thailand. These calendars will be repurposed to create braille materials, opening up a world of learning and opportunities for the visually impaired.

จุดรับบริจาคปฏิทินเก่า : Drop-off Location

- ✓ Mail Room 1st Floor (on workdays)
- ✓ Donations accepted now through January 31.

www.humanica.com Admin Team Contact 1411 or 1408

Thank You for your participation!



ขอขอบคุณเพื่อนพนักงานทุกท่านที่ร่วมบริจาคปฏิทินปีเก่าในกิจกรรม “ปฏิทินเก่า เราขอ” เพื่อรวบรวมและส่งมอบให้ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อคนตาบอด นำไปผลิตเป็นสื่อการเรียนการสอนอักษรเบรลล์สำหรับผู้พิการทางสายตา

โดยทางทีม Admin ได้ทำการส่งมอบให้แก่ สำนักงานวิทยทรัพยากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เป็นตัวแทนรับบริจาค ในวันพุธที่ 29 มกราคม 2568 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว 

greatly appreciate your kindness :)

HUMANICA

ADMIN TEAM

โครงการ “Human For Humans เปลี่ยนขยะให้เป็นบุญ”

บริษัทฯ ดำเนินโครงการ “Human For Humans” อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 โดยส่งเสริมการคัดแยกและบริจาคขวดพลาสติกใสประเภท PET เพื่อนำไปรีไซเคิลและแปรรูปเป็นเส้นใยพลาสติก ก่อนเข้าสู่กระบวนการทอเป็นผ้าไตรจีวร ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนควบคู่กับการสร้างคุณค่าทางสังคม

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้บริจาคขวดพลาสติก PET จำนวน 481.21 กิโลกรัม สามารถนำไปรีไซเคิลผลิตผ้าไตรจีวรได้ 384 ชุด ขณะที่ปี 2567 บริจาคจำนวน 485.41 กิโลกรัม ผลิตได้ 388 ชุด และปี 2566 บริจาคจำนวน 215.67 กิโลกรัม ผลิตได้ 172 ชุด

โครงการดังกล่าวมีส่วนช่วยลดปริมาณขยะพลาสติกที่ต้องนำไปกำจัด รวมถึงลดการใช้ทรัพยากรใหม่ และยังสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการจัดการของเสียอย่างไม่เหมาะสมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

HUMANICA

HUMAN

for Humans

เปลี่ยนขยะให้เป็นบุญ

ร่วมบริจาค ขวดพลาสติกใส (PET)

เพื่อนำไปรีไซเคิลเป็น ผ้าไตรจีวร ถวายแด่วัดจากแดง จ.สมุทรปราการ

ขวด PET คืออะไร?
ขวด PET ทำมาจากพลาสติกที่ชื่อว่า **Polyethylene Terephthalate** หรือเรียกสั้น ๆ ว่า PET

จะรู้ได้ยังไงว่าเป็น PET?
พลิกดูใต้ขวด จะเห็นสัญลักษณ์รีไซเคิลเป็นรูปสามเหลี่ยมลูกศร ช้างในมีเลข 1 และมีก จะเรียกว่า PET หรือ PETE อยู่ใต้สัญลักษณ์

60 ขวด PET หรือประมาณ 1.25 กก. = ไตรจีวร 1 ชุด

บริษัท ฮิวแมนิก้า และบริษัทในเครือ ได้เข้าร่วมโครงการนี้มา 3 ปี โดยตั้งแต่ปี 2566 จนถึงปัจจุบัน ได้มีการบริจาคขวดไปทั้งหมด ดังนี้

ปี 2566	บริจาคขวดไปทั้งหมด 215.67 กิโลกรัม	สามารถนำไปรีไซเคิล ทำผ้าไตรจีวรได้ 172 ชุด
ปี 2567	บริจาคขวดไปทั้งหมด 485.41 กิโลกรัม	สามารถนำไปรีไซเคิล ทำผ้าไตรจีวรได้ 388 ชุด
ปี 2568 (ถึงปัจจุบัน)	บริจาคขวดไปทั้งหมด 256.26	สามารถนำไปรีไซเคิล ทำผ้าไตรจีวรได้ 205 ชุด

มาร่วมสร้างโลกที่สะอาด พร้อมส่งต่อบุญไปด้วยกัน
ทุกขวด PET ของคุณมีคุณค่า สามารถเปลี่ยนเป็นบุญกุศลได้

- ✓ เพียงล้างขวดให้สะอาด
- ✓ นำมาบริจาคที่ จุดรับขวดพลาสติก PET กล้องบริจาค ทุกชั้น

Admin Team



โครงการบริจาคถุงเก็บความเย็นเพื่อสนับสนุนโรงพยาบาลในพื้นที่ห่างไกล

บริษัทฯ ดำเนินโครงการรับบริจาคถุงเก็บความเย็นจากการสั่งอาหารหรือเครื่องดื่มเดลิเวอรี่ เพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนโรงพยาบาลในพื้นที่ห่างไกลที่มีความจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ควบคุมอุณหภูมิสำหรับจัดเก็บและขนส่งยา วัคซีน และเวชภัณฑ์ต่าง ๆ โดยโครงการดังกล่าวสะท้อนแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งเน้นการใช้ซ้ำและลดการเกิดของเสียที่ไม่จำเป็นผ่านการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำวัสดุที่ยังอยู่ในสภาพดีมาบริจาคแทนการกำจัดเป็นของเสีย ซึ่งไม่เพียงช่วยลดปริมาณขยะจากบรรจุภัณฑ์ใช้ครั้งเดียว แต่ยังช่วยสนับสนุนภารกิจด้านสาธารณสุขและลดภาระต้นทุนของสถานพยาบาล สอดคล้องกับความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมควบคู่ไปกับการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

เชิญชวนรวบรวม และ บริจาค

บริจาคถุงเก็บความเย็น ให้โรงพยาบาลในพื้นที่ห่างไกล

เพื่อเก็บรักษายาที่ต้องอาศัยความเย็นได้



ถุงเก็บความเย็นจากการสั่งการสั่งเดลิเวอรี่

“ถุงเก็บความเย็น” ที่ได้มาพร้อมเครื่องดื่มเย็นหรือการสั่งเดลิเวอรี่ และมักมองว่าเป็นเพียงบรรจุภัณฑ์ชั่วคราวที่ใช้เสร็จแล้วก็ทิ้งไป แต่ในความเป็นจริง ถุงเหล่านี้ยังมีคุณค่าและสามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ต่อได้ โดยเฉพาะในระบบสาธารณสุขที่ต้องพึ่งพาการควบคุมอุณหภูมิอย่างเคร่งครัด

ถุงความเย็นนำไปรักษาอุณหภูมิของยาได้!

ห้องยาของโรงพยาบาลเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่จำเป็นต้องใช้ถุงเก็บความเย็นอยู่เสมอ ยาหลายชนิด เช่น วัคซีน อินซูลิน หรือยาชีววัตถุ ต้องถูกเก็บและขนย้ายภายใต้อุณหภูมิเย็นที่เหมาะสม เพื่อคงประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการใช้งาน ถุงเก็บความเย็นจึงเป็นอุปกรณ์สำคัญที่ช่วยรักษาคุณภาพของยา ตั้งแต่การจัดเก็บไปจนถึงการส่งต่อให้ผู้ป่วย



Humanica รับบริจาค
ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไปเลยยยยย

จุดรับบริจาค: Drop-off Location
Mail Room 1st Floor (on workdays)

บริจาคถุงความเย็น นำกลับมาใช้ใหม่!

การนำถุงเก็บความเย็นที่ยังอยู่ในสภาพดีมาบริจาคให้กับห้องยาโรงพยาบาล นับเป็นอีกหนึ่งวิธีง่าย ๆ ที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมช่วยเหลือระบบสาธารณสุขได้โดยไม่ต้องลงทุนสูง นอกจากนี้จะช่วยลดค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาลในการจัดหาอุปกรณ์แล้ว ยังช่วยลดปริมาณขยะและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นการสร้างประโยชน์ทั้งต่อสิ่งแวดล้อมและต่อสังคมไปพร้อมกัน

HUMANICA

© 2023 Humanica | <https://www.humanica.com/health/222195/>

การบริหารจัดการพลังงาน

GRI Standards

GRI 302 พลังงาน 2016

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา

ทำไมถึงสำคัญ (3-3)

บริษัทฯ ตระหนักว่าการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความผันผวนของต้นทุนพลังงาน และแนวโน้มการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก แต่ยังช่วยบริหารความเสี่ยงด้านต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

เป้าหมาย

ลดการใช้พลังงานรวมต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด ร้อยละ 10 ภายในปี 2577 โดยปีฐานคือ 2566

แนวทางวิธีการจัดการ (3-3)

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้านการพัฒนาและให้บริการซอฟต์แวร์ ซึ่งมีการใช้พลังงานไฟฟ้าเป็นทรัพยากรหลักในอาคารสำนักงานและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควบคู่กับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการพลังงานให้ครอบคลุมการส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานที่ทำงาน การเสริมสร้างความตระหนักรู้แก่พนักงาน และการพิจารณาทางเลือกด้านพลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้พลังงานหมุนเวียนจากแหล่งพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อช่วยลดการพึ่งพาพลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิล พร้อมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงานและบริหารความเสี่ยงด้านต้นทุนพลังงานในระยะยาว การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ บริษัทฯ ในการผสมผสานการบริหารจัดการพลังงานเข้ากับการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

ผลการดำเนินงาน (3-3)

ปริมาณการใช้พลังงานขององค์กร (302-1, 303-3)

ข้อมูลด้านพลังงาน	HMC	TGS	DataOn	HAP	HSB
ปริมาณพลังงานที่ใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	788,557.2		339,629.99	11,067	27,297.24
ปริมาณพื้นที่ที่ใช้ (ตารางเมตร)	6855.03	1389.10	3,169.50	3,003.00	4,800.00
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้า (บาท)	3,542,287.27		1,939,277.47	79,804.18	110,888.57

ปริมาณการใช้ไฟฟ้า	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2565
ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (หน่วย : กิโลวัตต์ - ชั่วโมง)	1,113,683.72	1,138,314.08	988,617.35
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้า (หน่วย : บาท)	5,672,257.49	6,225,846.76	5,705,895.93
ปริมาณพื้นที่ที่ใช้ (ตารางเมตร)	19,219.63	18,494.50	10,959
ความเข้มข้นของการใช้ไฟฟ้าพลังงาน (ปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้งหมด/พื้นที่ทั้งหมด)	57.95	61.55	90.21

หมายเหตุ:

- ปี 2566 ได้มีการเปิดเผยข้อมูลบริษัทและบริษัทย่อยในเครือ ดังนี้ 1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด, 2) บริษัท โพรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอสซิ่ง โซลูชันส์ จำกัด, 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด, 4) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด, 5) บริษัท ไทเกอร์ ซอฟท์ (1998) จำกัด และ 6) DATAON GROUP
- ปี 2567 ได้มีการเปิดเผยข้อมูลบริษัทและบริษัทย่อยในเครือ ดังนี้ 1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท โพรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอสซิ่งโซลูชันส์ จำกัด 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด, 4) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด 5) บริษัท เบนนิคซ์ จำกัด 6) บริษัท ฮิวแมนิก้า คอนซัลติ้ง เซอร์วิส จำกัด 7) บริษัท ไทเกอร์ ซอฟท์ (1998) จำกัด 8) DATAON GROUP 9) Humanica Asia Pte. Ltd. 10) Humanica Sdn. Bhd 11) Humanica VN Company Limited
- ปี 2568 ได้มีการเปิดเผยข้อมูลบริษัทและบริษัทย่อยในเครือ ดังนี้ 1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท โพรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอสซิ่งโซลูชันส์ จำกัด 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด, 4) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด 5) บริษัท เบนนิคซ์ จำกัด 6) บริษัท ฮิวแมนิก้า คอนซัลติ้ง เซอร์วิส จำกัด 7) บริษัท ไทเกอร์ ซอฟท์ (1998) จำกัด 8) DATAON GROUP 9) Humanica Asia Pte. Ltd. 10) Humanica Sdn. Bhd

การส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน ⁽³⁰²⁻⁵⁾

บริษัทฯ ได้ยกระดับมาตรการประหยัดพลังงานผ่านการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ โดยร่วมมือกับเจ้าของอาคารในการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์เพิ่มบนหลังคาตั้งแต่ปี 2561 ถึง 2566 เพื่อสร้างพลังงานสีเขียวให้มากยิ่งขึ้น สำหรับใช้ในการดำเนินงานของบริษัท อย่างไรก็ตาม ในช่วงปีที่ผ่านมา มีการก่อสร้างอาคารที่พักอาศัยบริเวณใกล้เคียง (Cooper Condominium) ซึ่งส่งผลให้พื้นที่ติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ได้รับแสงอาทิตย์ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากระบบผลิตพลังงานแสงอาทิตย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ จึงได้ยุติการใช้งานระบบดังกล่าวในปัจจุบัน

แม้จะมีข้อจำกัดด้านพื้นที่และสภาพแวดล้อม บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นมาตรการประหยัดพลังงานภายในสำนักงาน เช่น การใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพสูง การรณรงค์การใช้พลังงานอย่างเหมาะสมในหมู่พนักงาน และการติดตามการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จะยังคงศึกษาทางเลือกในการใช้พลังงานสะอาดและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

การบริหารจัดการน้ำ

GRI Standards

- GRI 303 น้ำและการจัดการน้ำเสีย 2018

เป้าประสงค์จาก SDG



สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

ทำไมถึงสำคัญ (3-3)

แม้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จะมีการใช้น้ำในระดับที่มีนัยสำคัญต่ำเมื่อเทียบกับภาคการผลิต แต่บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรน้ำมีข้อจำกัด และสามารถสร้างผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อมได้ บริษัทฯ จึงมุ่งควบคุมการใช้น้ำให้เหมาะสม ลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการตระหนักรู้ภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

- ลดการสูญเสียน้ำจากการรั่วไหลไม่น้อยกว่า 5% ภายใน 6 เดือน ผ่านการตรวจสอบและซ่อมบำรุงระบบประปาอย่างสม่ำเสมอ
- ลดการใช้น้ำเฉลี่ยต่อพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งเป้าควบคุมอัตราการใช้น้ำต่อคนให้ลดลงจากปีก่อนหน้า และรักษาระดับการใช้น้ำต่อหัวให้มีประสิทธิภาพแม้องค์กรมีการเติบโต
- ส่งเสริมให้พนักงานอย่างน้อย 40% มีพฤติกรรมการใช้น้ำอย่างประหยัด ผ่านกิจกรรมรณรงค์และการสื่อสารภายในองค์กร
- ติดตามและประเมินผลการใช้น้ำเป็นรายเดือน เพื่อวิเคราะห์แนวโน้ม เปรียบเทียบกับเป้าหมาย และปรับปรุงมาตรการให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

แนวทาง/วิธีการจัดการ (303-1, 303-2, 3-3)

บริษัทฯ กำหนดแนวทางการบริหารจัดการน้ำโดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพตลอดกระบวนการดำเนินงานภายในสำนักงาน ผ่านโครงการ “Save Water Project” ที่ครอบคลุมทั้งการควบคุมระบบและการส่งเสริมพฤติกรรมของพนักงาน โดยมีการตรวจสอบและซ่อมแซมระบบท่อและอุปกรณ์ประปาอย่างสม่ำเสมอทุก 6 เดือน เพื่อลดการสูญเสียน้ำจากการรั่วไหล พร้อมกำหนดเป้าหมายการลดการสูญเสียอย่างชัดเจน ควบคู่กับการรณรงค์สร้างความตระหนักรู้เรื่องการใช้น้ำอย่างประหยัดผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร และกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังติดตามและประเมินผลการใช้น้ำเป็นรายเดือน โดยจัดเก็บข้อมูลการใช้น้ำรวมและการใช้น้ำต่อพนักงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวโน้มและปรับปรุงมาตรการให้เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

แนวทางการบำบัดน้ำเสียขององค์กร

การบำบัดน้ำเสียเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อลดมลพิษและป้องกันการปล่อยน้ำเสียที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ โดยบริษัทฯ ได้มีการใช้วิธีในการบ่มเพาะแบคทีเรีย การใช้แบคทีเรียในการบ่มเพาะสามารถช่วยในกระบวนการกลั่นสารประกอบอินทรีย์ที่อยู่ในน้ำเสีย แบคทีเรียจะทำการย่อยสลายสารอินทรีย์นั้น ๆ ทำให้ค่าน้ำเสียขององค์กรอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ปริมาณการใช้น้ำขององค์กร

ทรัพยากรน้ำ	2568	2567	2566
น้ำที่สูบ แบ่งตามประเภทน้ำ ⁽³⁰³⁻³⁾ (หน่วย : ลูกบาศก์เมตร m ³)			
น้ำประปา	12,675.61	5,241.96	4,175.00
ปริมาณน้ำทิ้งทั้งหมด ⁽³⁰³⁻⁴⁾ (หน่วย : ลูกบาศก์เมตร m ³)			
ปริมาณน้ำทิ้ง	12,675.61	5,241.96	4,175.00
ปริมาณน้ำที่นำมาใช้ทั้งหมด ⁽³⁰³⁻⁵⁾ (หน่วย : ลูกบาศก์เมตร m ³)			
ปริมาณน้ำที่นำมาใช้	12,675.61	5,241.96	4,175.00

- ปี 2566 และ 2567 ได้มีการเปิดเผยข้อมูลบริษัทและบริษัทย่อยในเครือ ดังนี้ 1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท โพรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอลซิงโซลูชันส์ จำกัด 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด, 4) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด 5) บริษัท เบนนิคซ์ จำกัด 6) บริษัท ฮิวแมนิก้า คอนซัลติ้ง เซอร์วิส จำกัด
- ปี 2568 ได้มีการเปิดเผยข้อมูลบริษัทและบริษัทย่อยในเครือ ดังนี้ 1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท โพรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอลซิงโซลูชันส์ จำกัด 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด, 4) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด 5) บริษัท เบนนิคซ์ จำกัด 6) บริษัท ฮิวแมนิก้า คอนซัลติ้ง เซอร์วิส จำกัด 7) บริษัท ไทเกอร์ ซอฟท์ (1998) จำกัด 8) DATAON GROUP 9) Humanica Asia Pte. Ltd. 10) Humanica Sdn. Bhd

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

GRI Standards

GRI 305 การปล่อยก๊าซเรือนกระจก 2016

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



ดำเนินการมาตรการเร่งด่วนเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบ

ทำไมถึงสำคัญ (3-3)

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นประเด็นสำคัญระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ห่วงโซ่อุปทาน และต้นทุนการดำเนินธุรกิจ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ (Low-Carbon Economy) องค์กรภาคธุรกิจมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนเป้าหมายการจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลกตามข้อตกลงปารีส และการมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ในระยะยาว

จุดเด่น

- ขอบเขตที่ 1 คาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางตรง (Direct Emissions) : 6.99 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ขอบเขตที่ 2 คาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อมจากการใช้พลังงาน (Energy Indirect Emissions) : 666.65 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ขอบเขตที่ 3 คาร์บอนฟุตพริ้นท์ทางอ้อมด้านอื่น ๆ : 10.95 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกปี 2568 = 684.59 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ปริมาณการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกปี 2568 = 25.28 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

เป้าหมาย

- มุ่งหน้าสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี พ.ศ. 2593
- มุ่งหน้าสู่ความการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี พ.ศ. 2608 โดยมีเป้าหมายระยะสั้นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิภายในปี 2569 จำนวนร้อยละ 3 และเป้าหมายระยะยาวลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิภายในปี 2608 จำนวนร้อยละ 100

แนวทางวิธีการจัดการ (3-3)

บริษัทฯ มุ่งมั่นบริหารจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นระบบ โดยจำแนกแหล่งการปล่อยตามขอบเขต ขอบเขต 1 ขอบเขต 2 และ ขอบเขต 3 ครอบคลุมการใช้พลังงานภายในสำนักงาน การใช้ไฟฟ้า ระบบปรับอากาศ การพัฒนาระบบดิจิทัล และการเดินทางของพนักงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ ดำเนินการคำนวณและจัดเก็บข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามแนวทางสากล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายและมาตรการลดการปล่อยในระยะยาว

มาตรการสำคัญ ได้แก่การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์เพื่อเพิ่มสัดส่วนพลังงานหมุนเวียน การส่งเสริมการเดินทางที่ลดการปล่อยคาร์บอน และการพัฒนาแนวทางทำงานแบบดิจิทัลเพื่อลดการใช้ทรัพยากร บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2593 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ภายในปี 2608

ผลการดำเนินงาน (3-3)

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (หน่วย: ton CO ₂ e ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)		
	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงขององค์กร (ขอบเขตที่ 1) ⁽³⁰⁵⁻¹⁾			
การใช้น้ำมันดีเซล	6.99	6.60	7.11
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงาน (ขอบเขตที่ 2) ⁽³⁰⁵⁻²⁾			
การใช้ไฟฟ้า	666.65	681.39	591.79
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ (ขอบเขตที่ 3) ⁽³⁰⁵⁻³⁾			
ของเสียทั่วไป	0.88	0.72	0.16
การใช้น้ำประปา	10.07	4.17	3.32
ผลรวมการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (ขอบเขตที่ 1-3)	684.59	688.71	599.06
ปริมาณพื้นที่ที่ใช้ (ตารางเมตร)	19,219.63	18,494.50	10,959.00
ผลรวมการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (ขอบเขตที่ 1-3) ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อตารางเมตร	0.035	0.04	0.05

หมายเหตุ:

- ปี 2566: ข้อมูลในส่วนขอบเขตที่ 2 ได้มีการเปิดเผยข้อมูลบริษัทและบริษัทย่อยในเครือ ดังนี้ 1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด, 2) บริษัท โปรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอลซิงโซลูชันส์ จำกัด, 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด, 4) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด, 5) บริษัท ไทเกอร์ซอฟต์แวร์ (1998) จำกัด และ 6) DATAON GROUP

ข้อมูลในส่วนขอบเขตที่ 3 เป็นข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2566 ของ 1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด, 2) บริษัท โปรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอลซิง จำกัด 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด และ 4) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด

- ปี 2567: ข้อมูลในส่วนขอบเขตที่ 2 ได้มีการเปิดเผยข้อมูลบริษัทและบริษัทย่อยในเครือ ดังนี้
 - 1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท โปรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอลซิงโซลูชันส์ จำกัด 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด 4) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด 5) บริษัท เบนนิคส์ จำกัด 6) บริษัท ฮิวแมนิก้า คอนซัลติ้ง เซอร์วิส จำกัด 7) บริษัท ไทเกอร์ซอฟต์แวร์ (1998) จำกัด 8) DATAON GROUP 9) Humanica Asia Pte. Ltd. 10) Humanica Sdn. Bhd, 11) Humanica VN Company Limited

ข้อมูลในส่วนขอบเขตที่ 3 เป็นข้อมูลในส่วนของ 1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท โปรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอลซิง จำกัด 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด 4) บริษัท เบนนิคส์ จำกัด 5) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด 6) บริษัท ฮิวแมนิก้า คอนซัลติ้ง เซอร์วิส จำกัด และ 7) DATAON GROUP

- ปี 2568: ข้อมูลในส่วนขอบเขตที่ 1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท โปรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอลซิงโซลูชันส์ จำกัด 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด 4) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด 5) บริษัท เบนนิคส์ จำกัด 6) บริษัท ฮิวแมนิก้า คอนซัลติ้ง เซอร์วิส จำกัด 7) บริษัท ไทเกอร์ซอฟต์แวร์ (1998) จำกัด

ข้อมูลในส่วนขอบเขตที่ 2 ได้มีการเปิดเผยข้อมูลบริษัทและบริษัทย่อยในเครือ ดังนี้

1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท โปรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอลซิงโซลูชันส์ จำกัด 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด 4) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด 5) บริษัท เบนนิคส์ จำกัด 6) บริษัท ฮิวแมนิก้า คอนซัลติ้ง เซอร์วิส จำกัด 7) บริษัท ไทเกอร์ซอฟต์แวร์ (1998) จำกัด 8) DATAON GROUP 9) Humanica Asia Pte. Ltd. 10) Humanica Sdn. Bhd, 11) Humanica VN Company Limited

- ข้อมูลในส่วนขอบเขตที่ 3 เป็นข้อมูลในส่วนของ 1) บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท โปรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอลซิง จำกัด 3) บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอเอส จำกัด 4) บริษัท เบนนิคส์ จำกัด 5) บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด 6) บริษัท ไทเกอร์ซอฟต์แวร์ (1998) จำกัด 7) DATAON GROUP

โครงการที่ช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (305-5)

ระบบการขนส่งพนักงานโดยใช้รถ EV

บริษัทฯ เห็นความสำคัญของการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในอากาศ และมลพิษจากการคมนาคมขนส่ง เราจึงขยายการให้บริการรถรับส่งพนักงานในเส้นทาง BTS (สถานีสนามกีฬาแห่งชาติ) และ MRT (สถานีหัวลำโพง) และใช้รถไฟฟ้าเต็มรูปแบบในการให้บริการรับส่งพนักงานของบริษัทฯ ซึ่งรถตู้ไฟฟ้าขนส่งพนักงานนี้สามารถเดินทางได้ในระยะทางกว่า 300 กิโลเมตรต่อการชาร์จแบตเตอรี่ 1 ครั้ง ทั้งนี้ สถานีรถไฟฟ้าทั้ง 2 สถานี อยู่ห่างจากสำนักงานไม่เกิน 2 กิโลเมตร ดังนั้นการชาร์จแบตเตอรี่เพียง 1 ครั้ง ก็เพียงพอสำหรับการบริการรับส่งพนักงานได้ตลอดทั้งสัปดาห์ อีกทั้งรถตู้พลังงานไฟฟ้านี้สามารถชาร์จแบตเตอรี่จากแผงโซลาร์เซลล์ได้ในช่วงสุดสัปดาห์ ซึ่งเป็นช่วงที่มีการใช้พลังงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

การปรับเปลี่ยนใบกำกับภาษีและใบหักภาษี ณ ที่จ่ายมาเป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

บริษัทฯ ได้ปรับเปลี่ยนใบกำกับภาษีและใบหักภาษี ณ ที่จ่ายมาเป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทดแทนการออกเป็นกระดาษให้กับลูกค้า ทำให้สามารถลดปริมาณการใช้กระดาษได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยในปี 2568 บริษัทฯ สามารถลดปริมาณการใช้กระดาษได้จำนวน 7,355 แผ่น คิดเป็นปริมาณ 25.28 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ในปี 2567 สามารถลดปริมาณกระดาษได้ 44,011 แผ่น และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ประมาณ 150.96 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า และในปี 2566 สามารถลดปริมาณกระดาษได้ทั้งสิ้น 24,724 แผ่น และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ประมาณ 84.80 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



มิติผู้คน (สังคม)

สิทธิมนุษยชน

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงาน
เต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึง
ความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิผลรับผิดชอบและครอบคลุมในทุก
ระดับ

ทำไมจึงสำคัญ

(3-3)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน เนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจ
อย่างยั่งยืน การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม และการสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอด
ห่วงโซ่คุณค่า โดยบริษัทฯ ตระหนักว่าการดำเนินธุรกิจที่ขาดการกำกับดูแลที่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดผลกระทบ
ต่อสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความเสมอภาคของพนักงาน คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ที่เกี่ยวข้องได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

บริษัทฯ จึงยึดถือหลักสิทธิมนุษยชนสากลเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมทั้งไม่กระทำการใด ๆ
และไม่ส่งเสริมให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งกำกับดูแลเพื่อไม่ให้เกิดการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เข้าไปมี
ส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน

เป้าหมาย

- จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติเป็น 0

จุดเด่น

- มีการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่
ผ่านมา
- แนวปฏิบัติครอบคลุมสิทธิของพนักงาน การไม่เลือกปฏิบัติ ค่าจ้างและสวัสดิการ ความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน สิทธิของคู่ค้า และสิทธิของชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- บริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการตรวจประเมินโดยหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นประจำทุกปี

แนวทาง/วิธีการจัดการ (3-3)

นโยบายและขอบเขตการดำเนินงาน

บริษัทฯ มีนโยบายสิทธิมนุษยชนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดแนวปฏิบัติครอบคลุมพนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ และสังคม/ชุมชน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิแรงงานและสภาพการจ้างของพนักงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานในระดับสากลและกฎหมายไทย โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ครอบคลุมการจ้างงาน การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพ การแต่งตั้งโยกย้ายตามความเหมาะสม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการดูแลสุขภาพแวดล้อมและระบบการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิต ทรัพย์สิน และสุขอนามัยในการทำงาน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในระยะยาว

การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและการเปิดรับความคิดเห็น

บริษัทฯ กำหนดมาตรการคุ้มครองพนักงานที่ให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายหรือผิดจรรยาบรรณ เพื่อป้องกันการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอันอาจเกิดขึ้นจากการแจ้งข้อมูลดังกล่าว พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นหรือสะท้อนข้อกังวลผ่านช่องทางที่บริษัทฯ กำหนด รวมถึงมีช่องทางการสื่อสารและแจ้งเบาะแสเพื่อให้สามารถติดตามความคืบหน้าของเรื่องที่แจ้งได้อย่างเหมาะสม

สำหรับพนักงาน บริษัทฯ เปิดช่องทางรับข้อร้องเรียนผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคลและช่องทางอื่นที่องค์กรกำหนด เพื่อให้พนักงานสามารถสะท้อนข้อคิดเห็นหรือข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สภาพการจ้าง และการปฏิบัติที่อาจกระทบต่อสิทธิของตนได้อย่างเหมาะสม

การบริหารความเสี่ยงและการตรวจติดตาม

บริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงจากการกระทำผิดกฎหมายสิทธิมนุษยชนเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และกำหนดให้มีการตรวจประเมินโดยหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นประจำทุกปี พร้อมรายงานผลให้คณะกรรมการบริษัททราบ เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการติดตาม ฝ้าระวัง และลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ

การดำเนินงานต่อคู่ค้า

บริษัทฯ มุ่งหวังให้คู่ค้าเคารพสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการคัดเลือกและประกอบธุรกิจกับคู่ค้าบนพื้นฐานของความเสมอภาคและเป็นธรรม ทั้งยังไม่ทำธุรกรรมกับบริษัทที่ไม่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะ

การละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติ สตรี เด็ก และความพิการ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเรียกร้องให้คู่ค้าแสดงความมุ่งมั่นในการระบุประเด็น การป้องกัน การลดผลกระทบ และการรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในกรณีที่เกิดการละเมิด

การดำเนินงานต่อสังคมและชุมชน

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดผลกระทบต่อความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของสังคมและชุมชน พร้อมจัดเตรียมช่องทางสำหรับชุมชนในการร้องเรียนและให้คำแนะนำ โดยบริษัทฯ จะดำเนินการต่อเรื่องที่ได้รับอย่างเหมาะสมในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

นโยบายการรับข้อร้องเรียน (Whistleblowing Policy)

บริษัทฯ จัดให้มีกลไกรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสสำหรับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณ ตลอดจนประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ ผู้ร้องเรียนสามารถแจ้งเรื่องผ่านช่องทางที่บริษัทฯ กำหนด และบริษัทฯ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการตอบโต้หรือการได้รับผลกระทบจากการให้ข้อมูลโดยสุจริต

แนวทางการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน

เมื่อได้รับข้อร้องเรียน บริษัทฯ จะดำเนินการคัดกรองและตรวจสอบข้อเท็จจริงตามกระบวนการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการรักษาความลับของข้อมูลเป็นสำคัญ ในกรณีที่ตรวจพบข้อเท็จจริงหรือมีมูล บริษัทฯ จะกำหนดมาตรการแก้ไขที่เหมาะสมตามลักษณะของประเด็นที่เกิดขึ้น พร้อมติดตามผลและทบทวนมาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ

ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน

- (1) ช่องทาง Whistleblower ในระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ
- (2) กล่องรับข้อร้องเรียนที่ตั้งอยู่ ณ สำนักงานของบริษัทฯ
- (3) E-Mail: humanvoice@humanica.com
- (4) ทางไปรษณีย์ ถึง เลขานุการบริษัท หรือ คณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 2 ซอยรองเมือง 5 ถนนรองเมือง แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ผลการดำเนินงาน ⁽³⁻³⁾

ในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงดำเนินงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการติดตามประเด็นความเสี่ยง การเปิดรับข้อร้องเรียน และการกำกับดูแลการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นธรรม จากข้อมูลที่บริษัทฯ เปิดเผย ไม่พบข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติจากพนักงานในปรัายงาน และไม่พบข้อพิพาทแรงงานในรอบปีที่ผ่านมา

เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ได้รับ การตรวจสอบและยืนยันแล้ว	หน่วย	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและ การเลือกปฏิบัติจากบุคคลภายใน	เรื่อง	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและ การเลือกปฏิบัติจากบุคคลภายนอก	เรื่อง	0	0	0
จำนวนข้อพิพาทแรงงาน	กรณี	0	0	0

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

GRI Standards

GRI 418 ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า 2016

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพรับผิดชอบและครอบคลุมในระดับ

ทำไมจึงสำคัญ (3-3)

บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า โดยถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทดำเนินงานภายใต้กรอบพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) และได้กำหนดนโยบายความเป็นส่วนตัวที่ครอบคลุมการเก็บรวบรวม การใช้ การเปิดเผย และการจัดเก็บข้อมูลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านข้อมูลสอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายและหลักธรรมาภิบาลที่ดีในการดำเนินงาน

เป้าหมาย

- เหตุการณ์ข้อร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคลเป็น 0
- เหตุการณ์การโจมตีที่เกิดขึ้นจริงและป้องกันไม่ได้เป็น 0

จุดเด่น

- เหตุการณ์ข้อร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคลเป็น 0
- เหตุการณ์การโจมตีที่เกิดขึ้นจริงและป้องกันไม่ได้เป็น 0

แนวทาง/วิธีการจัดการ (3-3)

บริษัทกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยยึดหลักการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลของลูกค้าให้สอดคล้องกับบทบาทของผู้ควบคุมและผู้ประมวลผลข้อมูล พร้อมกำหนดประเภทข้อมูลที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ และระบุวัตถุประสงค์การใช้ข้อมูลอย่างโปร่งใส เพื่อให้การดำเนินงานสามารถตรวจสอบได้และอยู่ภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม บริษัทให้ความสำคัญกับการลดการประมวลผลข้อมูลที่ไม่จำเป็น และไม่ยินยอมเก็บรวบรวมข้อมูลอ่อนไหว เว้นแต่ได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งหรือเป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย

นอกจากนี้ บริษัทยังจัดให้มีมาตรการรองรับสิทธิของเจ้าของข้อมูล เช่น การเข้าถึง แก้ไข ระงับการใช้หรือลบข้อมูล รวมถึงช่องทางร้องเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมกำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลภายนอกเฉพาะกรณีจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาการ

จัดเก็บข้อมูลที่เหมาะสม และจัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลเพื่อลดความเสี่ยงจากการละเมิดข้อมูล ทั้งนี้ แนวทางการดำเนินงานดังกล่าวได้รับการทบทวนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย เทคโนโลยี และบริบททางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ลิงค์สำหรับดูนโยบายความเป็นส่วนตัวของลูกค้าฉบับเต็มได้ที่ [Click](#)

การกำกับดูแลและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในฐานะส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการและการบริหารความเสี่ยง โดยกำหนดแนวทางการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลของลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สอดคล้องกับหลักความชอบด้วยกฎหมาย ความโปร่งใส การใช้ตามวัตถุประสงค์ การจำกัดระยะเวลาเก็บรักษา และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เพื่อให้การกำกับดูแลมีประสิทธิภาพ บริษัทได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO) และคณะทำงานรวม 18 คน ครอบคลุมทุกสายงานหลัก ทำหน้าที่กำกับดูแล ให้คำปรึกษา ติดตามการปฏิบัติตามข้อกำหนด และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบ

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

1. ให้คำแนะนำแก่บริษัท ในฐานะผู้ควบคุมหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงพนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้รับจ้างของบริษัท เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลและการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
2. ตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานของบริษัท รวมทั้งลูกจ้างหรือผู้รับจ้างของบริษัท เกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
3. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับบริษัทและคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีที่มีประเด็นเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท รวมทั้งลูกจ้างหรือผู้รับจ้าง ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง
4. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการประเมินและวิเคราะห์ผลกระทบต่อเจ้าของข้อมูล เพื่อสนับสนุนการกำหนดมาตรการควบคุมที่เหมาะสม
5. รักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับทราบหรือได้มาเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 หรือที่บริษัทกำหนดให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม และในกรณีที่เกิดประเด็นหรืออุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสามารถรายงานโดยตรงต่อคณะกรรมการของบริษัท เพื่อให้เกิดการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

จัดอบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยของข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ มุ่งสร้างความตระหนักรู้และให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานในองค์กรทุกระดับ โดยแจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบถึงนโยบาย และกำหนดให้พนักงานต้องเข้าอบรมการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง

ฝึกซ้อมรับมือภัยคุกคามจากการโจมตีทางไซเบอร์ “Cyber Drill”

บริษัทฯ ดำเนินการฝึกซ้อมรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง ผ่านการจำลองสถานการณ์การโจมตีทางอีเมล (Phishing Simulation) ครอบคลุมพนักงานในกลุ่มบริษัท เพื่อประเมินความพร้อมของบุคลากรและกระบวนการเฝ้าระวังภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานระบบสารสนเทศ การดำเนินการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับองค์กร

ผลจากการฝึกซ้อมจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มความเสี่ยงและพัฒนามาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง อาทิ การปรับปรุงแนวทางสื่อสารภายใน การยกระดับคู่มือ Security Awareness Handbook และการจัดหลักสูตรอบรมด้านความปลอดภัยไซเบอร์เพื่อเสริมสร้างทักษะในการระบุและรายงานเหตุผิดปกติ บริษัทฯ มุ่งเน้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม พร้อมส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การรับมือเหตุการณ์ไซเบอร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จัดตั้งศูนย์เฝ้าระวังภัยทางไซเบอร์ SOC (Secure Operation Center) ที่ได้รับการรับรอง SOC 2 Type II

จัดตั้งศูนย์เฝ้าระวังภัยทางไซเบอร์ ในการเฝ้าระวังกิจกรรมผิดปกติที่เกิดขึ้นตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีทีมงานผู้เชี่ยวชาญที่พร้อมตรวจสอบ วิเคราะห์ และให้คำแนะนำในการรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น การมีศูนย์เฝ้าระวังภัยทางไซเบอร์ที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถป้องกันและลดความเสี่ยงจากการถูกโจมตีทางไซเบอร์ รวมถึงป้องกันการสูญเสียข้อมูลที่มีความสำคัญและข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีมาตรการในการบรรเทาหรือลดความเสี่ยง และการแก้ไขอย่างทันท่วงที นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้รับการรับรอง SOC 2 Type II ซึ่งเป็นมาตรฐานความปลอดภัยและการรักษาความลับของข้อมูลลูกค้าที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ มีการควบคุมความปลอดภัยที่เหมาะสม การรับรองนี้ช่วยให้ลูกค้าและลูกค้าในอนาคตของเรามั่นใจได้ว่าข้อมูลของผู้ใช้ได้รับการปกป้องอย่างมีประสิทธิภาพ

ดำเนินงานตามระบบมาตรฐาน ISO/IEC 27001 และ ISO/IEC 27701:2019

โดยจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Security Management System - ISMS) ตามมาตรฐาน ISO/IEC 27001 สำหรับการจัดการข้อมูลภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ปลอดภัย และมีการประเมินผลการบริหารจัดการปีละ 2 ครั้ง เพื่อ

ทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป และบริษัทฯ ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 27701:2019 เป็นมาตรฐานสากลต่อยอดจากมาตรฐาน ISO/IEC 27001 โดยมุ่งเน้นการควบคุมความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Privacy Information Management System - PIMS) มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดและพ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน คู่ค้า และลูกค้า ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ผลการดำเนินงาน (418-1)

บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความปลอดภัยของข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทฯ ดำเนินงานตามมาตรการที่เข้มงวดเพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้าและยกระดับการป้องกัน โดยในปี 2568 มีผลการดำเนินงานตามรายละเอียดดังนี้

เหตุการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์และข้อมูลส่วนบุคคล	หน่วย	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
เหตุการณ์การโจมตีที่เกิดขึ้นจริงและป้องกันได้	ครั้ง	613	96	932
เหตุการณ์การโจมตีที่เกิดขึ้นจริงและป้องกันไม่ได้	ครั้ง	0	0	0
เหตุการณ์ข้อร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคล	ครั้ง	0	0	0

ซึ่งในปี 2568 บริษัทฯ มีการตรวจสอบและปรับปรุงการแจ้งเตือนเหตุภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถคัดกรองเหตุการณ์ที่เป็นเหตุภัยคุกคามที่ไม่ใช่เหตุคุกคามจริง (False Positive) ได้มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และได้ดำเนินการทำ Whitelist เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการตรวจจับภัยคุกคามทั้งหมด

การรับรองมาตรฐานด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ

บริษัทฯ ได้รับการรับรองมาตรฐานสากลด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ISO/IEC 27001:2022 ซึ่งครอบคลุมบริการด้าน HR Solutions, Financial Solutions, Technology Solutions และการบริหารจัดการศูนย์ข้อมูล รวมถึง ISO/IEC 27701:2019 สำหรับระบบบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลในฐานะผู้ควบคุมและผู้ประมวลผลข้อมูล การรับรองดังกล่าวครอบคลุมหลายหน่วยธุรกิจในกลุ่มบริษัท สะท้อนถึงการกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การคุ้มครองข้อมูล และการบริหารความเสี่ยงด้านไซเบอร์ในระดับองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

INTERCERT®
CERTIFICATE OF REGISTRATION

INTERCERT hereby certifies that the Information Security Management System of
Humanica Public Company Limited
2 Soi Rongmuang 5, Rongmuang Rd., Rongmuang, Pathumwan, Bangkok, 10330, Thailand See Annexure for additional sites and additional site scopes

Has been successfully assessed as per the requirements of
ISO/IEC 27001:2022

For the scope of
Information Security Management System related to service of Humanica Public Company Limited as the following details:
• HR Solutions Services including Payroll, Human Resource and Benefit Services
• Financial Solutions Services
• Technology Solutions Services including Software Development Services, Software as a Service, Data Centre Management Services.

SOA Version 5.0

Initial Certification Date : August 21, 2010
Certificate Issue Date : September 24, 2025
Next Surveillance Date : September 25, 2028
Recertification Date : September 25, 2028
This Certificate is valid from September 24, 2025 to September 25, 2028.

Registration Number: ICI-IS-2410016

Page No 01 of 03

Issued on behalf of InterCerti Head - Certifications

The validity of this certificate can be verified at www.intercert.com or through email at info@intercert.com. This certificate is the property of INTERCERT INC. 2001 Timberloch Plaza - Suite 500, The Woodlands, Texas 77380, United States and must be returned on request.

INTERCERT®
CERTIFICATE OF REGISTRATION

INTERCERT hereby certifies that the Information Security Management System of
Humanica Public Company Limited
2 Soi Rongmuang 5, Rongmuang Rd., Rongmuang, Pathumwan, Bangkok, 10330, Thailand

Has been successfully assessed as per the requirements of
ISO/IEC 27001:2022

For the scope of
Information Security Management system related to service of Data Center Management Services.

SOA Version 5.0

Initial Certification Date : August 21, 2010
Certificate Issue Date : September 24, 2025
Next Surveillance Date : September 25, 2028
Recertification Date : September 25, 2028
This Certificate is valid from September 24, 2025 to September 25, 2028.

Registration Number: ICI-IS-2410016

Page No 01 of 03

Issued on behalf of InterCerti Head - Certifications

The validity of this certificate can be verified at www.intercert.com or through email at info@intercert.com. This certificate is the property of INTERCERT INC. 2001 Timberloch Plaza - Suite 500, The Woodlands, Texas 77380, United States and must be returned on request.

INTERCERT®
CERTIFICATE OF REGISTRATION

INTERCERT hereby certifies that the Privacy Information Management System of
Humanica Public Company Limited
2 Soi Rongmuang 5, Rongmuang Rd., Rongmuang, Pathumwan, Bangkok, 10330, Thailand

Has been successfully assessed as per the requirements of
ISO/IEC 27701:2019

For the scope of
Privacy Information management System related to services of Humanica Public Company Limited as following details:
• PII controller and PII processor of Humatrix Software, Workplace Software, Tigersoft Software in HR Solutions services, Software Development Services, Software as a service.

SOA Version 5.0
Role - PII Controller & PII Processor (ISMS Certificate Number-ICI-PI-2410016)

Initial Certification Date : September 23, 2023
Certificate Issue Date : September 21, 2024
Recertification Date : September 22, 2026
This Certificate is valid from September 21, 2023 to September 22, 2026.

Registration Number: ICI-PI-2410017

Page No. 01 of 02

Issued on behalf of InterCerti Head - Certifications

The validity of this certificate can be verified at www.intercert.com or through email at info@intercert.com. This certificate is the property of INTERCERT INC. 2001 Timberloch Plaza - Suite 500, The Woodlands, Texas 77380, United States and must be returned on request.

การดูแลพนักงาน

GRI Standards

GRI 401 พนักงาน 2016

GRI 404 การฝึกอบรมและการให้ความรู้ 2016

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย

สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง

ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

ทำไมจึงสำคัญ (3-3)

บริษัทฯ ตระหนักว่าพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนธุรกิจและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในธุรกิจด้านเทคโนโลยีและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานอย่างรอบด้าน ไม่เพียงในด้านสวัสดิการ แต่รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพกายและใจ ความเท่าเทียม คุณภาพชีวิตในการทำงาน และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ควบคู่กับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต

นอกจากนี้ การดูแลและพัฒนาบุคลากรภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ยังช่วยเสริมความเข้าใจเชิงลึกต่อความต้องการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และต่อยอดการพัฒนาบริการของบริษัทฯ ให้ตอบโจทย์ลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

เป้าหมาย

บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้ติดตามผลการดำเนินงานในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การรักษาพนักงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลการดำเนินงาน ปี 2568	ผลการดำเนินงาน ปี 2567	ผลการดำเนินงาน ปี 2566
Turnover Rate ของพนักงานอายุงานเกิน 1 ปี	ไม่เกินร้อยละ 25	ร้อยละ 9.18%	ร้อยละ 9.29	ร้อยละ 9.93%
ส่งเสริมการพัฒนาพนักงานผ่านการฝึกอบรม	อย่างน้อย 6 ชั่วโมง/คน/ปี	11.44 ชั่วโมง/คน/ปี	12.72 ชั่วโมง/คน/ปี	9.15 ชั่วโมง/คน/ปี

จุดเด่น

- ปี 2568 บริษัทฯ มี Turnover Rate ของพนักงานอายุงานเกิน 1 ปี อยู่ที่ร้อยละ 9.18 ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ 25
- บริษัทฯ มีพนักงานเข้าใหม่จำนวน 215 คน และมี Retention Rate ของพนักงานใหม่ร้อยละ 77 สะท้อนการดูแลและติดตามพนักงานในช่วงเริ่มต้นการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- บริษัทฯ ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ย 11.44 ชั่วโมง/คน/ปี
- ในปี 2568 บริษัทฯ สมทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวม 9.01 ล้านบาท โดยมีจำนวนพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้นเป็น 176 คน

แนวทาง/วิธีการจัดการ ⁽³⁻³⁾

บริษัทฯ ดำเนินงานด้านการดูแลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร ได้แก่ ความเป็นเลิศ (Excellence) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความซื่อสัตย์ (Integrity) และความเปิดกว้าง (Openness) โดยมุ่งสร้างสมดุลระหว่างการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโตของธุรกิจในอนาคต

ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน บริษัทฯ ใช้ข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลสำรวจประสพการณ์และความผูกพันของพนักงาน ข้อมูลการลาออก และการทบทวนศักยภาพของบุคลากร มาใช้ประกอบการออกแบบมาตรการการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ การรักษาพนักงาน และการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้การดำเนินงานตอบโจทย์ทั้งความต้องการของพนักงานและทิศทางขององค์กรอย่างเหมาะสม

ภายใต้แนวทางดังกล่าว บริษัทฯ ขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านกลยุทธ์หลัก 3 ประการ ได้แก่ การสร้างผู้นำที่มีคุณภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและครอบคลุม และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต ดังนี้

กลยุทธ์หลัก 3 ประการ		
ความเป็นผู้นำที่โดดเด่น (Exceptional Leadership)	วัฒนธรรมที่ครอบคลุม (Inclusive Culture & Openness)	ความสามารถที่พร้อมสำหรับอนาคต (Future-Ready Skills & Capabilities)
ส่งเสริมการสร้างพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่โดดเด่นให้แก่พนักงานทุกระดับในองค์กร บนพื้นฐานค่านิยมของ Humanica ได้แก่ ความเป็นเลิศ (Excellence) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความซื่อสัตย์ (Integrity) และความเปิดกว้าง (Openness)	พัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและวิธีการทำงานที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและนวัตกรรมใหม่ พร้อมทั้งสร้างความรู้สึกร่วมกันขององค์กรและให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Well-being)	มีการเตรียมความพร้อมให้พนักงานด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับอนาคต ตลอดจนให้การสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานผ่านประสบการณ์และการศึกษา

1. การดูแลและรักษาพนักงาน

การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ⁽⁴⁰¹⁻²⁾

บริษัทฯ ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอย่างครอบคลุม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเงิน และการเติบโตในสายอาชีพ ผ่านโครงการและสวัสดิการที่หลากหลาย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ โปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน บริการปรึกษาสุขภาพออนไลน์ การจัดอุปกรณ์การทำงานตามหลักสรีรศาสตร์ พื้นที่พักผ่อนและออกกำลังกาย ตลอดจนสวัสดิการที่ช่วยสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ทั้งในด้านความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และการมีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการพักผ่อนและการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

มาตรการสำคัญด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิต

มิติ	แนวทางการดำเนินงาน
สุขภาพทางกายภาพ (Physical Well-being)	ส่งเสริมสุขภาพกายของพนักงานผ่านกิจกรรมเชิงรุก เช่น การแข่งขันกีฬา โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีติดตามข้อมูลสุขภาพ และให้การสนับสนุนด้านการรักษาพยาบาล เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
สุขภาพทางจิตใจ (Mental Well-being)	บริษัทฯ สนับสนุนสุขภาพทางใจของพนักงานผ่านโปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน (Employee Assistance Program: EAP) โดยนักจิตวิทยา บริการให้คำปรึกษาสุขภาพออนไลน์ รวมถึงการให้ความรู้ด้านสุขภาพจิตเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถประเมินและดูแลภาวะความเครียดของตนเองได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานผ่านสิทธิการลาเพื่อดูแลบุตรและแนวทางการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต

มิติ	แนวทางการดำเนินงาน
<p>สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-being)</p>	<p>บริษัทฯ ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณของพนักงานผ่านกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ กิจกรรมเฉลิมฉลองเทศกาลตามความเหมาะสม และการสนับสนุนความหลากหลายทางวัฒนธรรมและศาสนา ตลอดจนกิจกรรมที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการพัฒนาจิตใจ เพื่อให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์กร</p>
<p>สุขภาวะทางสังคม (Society Well-being)</p>	<p>บริษัทฯ สนับสนุนสุขภาวะทางสังคมของพนักงานผ่านการสำรวจความต้องการและความสนใจ เพื่อพัฒนาโครงการที่ตอบโจทย์พนักงาน เช่น บริการรถรับ-ส่งไป BTS, MRT กิจกรรมฉลองวันเกิดของพนักงาน Birthday celebration (ทุกเดือน) และสามารถลาหยุดในวันเกิด และกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ข้ามหน่วยงาน นอกจากนี้ บริษัทยังมี สวัสดิการครอบคลุมครอบครัวพนักงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสร้างความผูกพันภายในองค์กรอย่างยั่งยืน</p>
<p>สุขภาวะทางสิ่งแวดล้อม (Environment Well-being)</p>	<p>บริษัทฯ พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย สะดวกสบาย และเหมาะสมต่อการทำงานและการพักผ่อน ผ่านการจัดเตรียมอุปกรณ์การทำงานตามหลักสรีรศาสตร์ พื้นที่พักผ่อนและออกกำลังกาย เช่น Nap Room ตลอดจนสถานที่รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และการดูแลรักษาความสะอาด รวมถึงพื้นที่สีเขียวภายในสถานที่ทำงาน</p>
<p>สุขภาวะทางอาชีพ (Career / Occupational Well-being)</p>	<p>บริษัทฯ สนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานผ่านการวางแผนเส้นทางอาชีพ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และการทบทวนแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้พนักงานพัฒนาศักยภาพได้ตรงตามเป้าหมาย พร้อมทั้งส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานผ่านนโยบายและแนวปฏิบัติที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม</p>
<p>สุขภาวะทางการเงิน (Financial Well-being)</p>	<p>บริษัทฯ ส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินของพนักงานผ่านการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงิน การบริหารหนี้สิน และการออมระยะยาวผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงสวัสดิการกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำและเงินช่วยเหลือฉุกเฉิน เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถบริหารจัดการการเงินได้อย่างเหมาะสมและมีเสถียรภาพทางการเงินในระยะยาว</p>

การรักษาพนักงานและเสริมสร้างความผูกพัน (401-1, 401-2)

บริษัทฯ มุ่งรักษาพนักงานที่มีศักยภาพผ่านการพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน การกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างความผูกพันผ่านกิจกรรมภายในองค์กรและการทำงานร่วมกันข้ามหน่วยงาน

อีกทั้ง บริษัทฯ ยังใช้ผลการสำรวจประสบการณ์ของพนักงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นและความคาดหวังของพนักงาน เพื่อนำมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน แนวทางการบริหารทีม และวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

ในปี 2568 บริษัทฯ มีพนักงานลาออกโดยความสมัครใจรวมทั้งสิ้น 249 คน ลดลงจาก 300 คนในปี 2567 โดยแบ่งเป็นพนักงานชาย 91 คน และพนักงานหญิง 158 คน นอกจากนี้ บริษัทฯ ไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญตลอดช่วงปี 2565–2568 ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารความสัมพันธ์กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดด้านการรักษาพนักงาน (401-1)

ตัวชี้วัด	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
Turnover Rate ของพนักงานอายุงานเกิน 1 ปี	106 (9.18%)	156 (9.29%)	107 คน (9.93%)
จำนวนพนักงานเข้าใหม่	215 คน	232 คน	308 คน
อัตราการรักษาพนักงานใหม่ ไม่ให้ลาออกภายใน 1 ปีแรก	77%	74%	79%
จำนวนพนักงานลาออกโดยสมัครใจรวม	249 คน	300 คน	321 คน
จำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยสมัครใจ	91 คน	120 คน	135 คน
จำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยสมัครใจ	158 คน	180 คน	186 คน
ข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

พนักงานใหม่ (401-1)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ได้เริ่มต้นเส้นทางอาชีพและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ ติดตามข้อมูลด้านการสรรหาและการรักษาพนักงานใหม่ เพื่อใช้ประกอบการวางแผนกำลังคนและพัฒนาประสบการณ์ของพนักงานในช่วงเริ่มต้นการทำงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ ใช้ระยะเวลาในการสรรหาพนักงานใหม่เฉลี่ย 45 วัน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และมีพนักงานเข้าใหม่จำนวน 215 คน ขณะที่อัตราการรักษาพนักงานใหม่ให้อยู่กับองค์กรในช่วง 1 ปีแรกอยู่ที่ร้อยละ 77 สะท้อนถึงการดูแลและติดตามพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่องในช่วงเริ่มต้นการทำงาน

ข้อมูลพนักงานใหม่

พนักงานใหม่	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
ระยะเวลาการสรรหาพนักงานใหม่ (ระบุจำนวนวัน)	45	45	45
เป้าหมาย (จำนวนวันในการสรรหา)	45	45	45
อัตราการรับพนักงานใหม่ (คน)	215	335	308

พนักงานใหม่	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
พนักงานจบใหม่ไม่มีประสบการณ์ (คน)	129 (60%)	197 (59%)	115 (37%)
พนักงานมีประสบการณ์การทำงานเกิน 1 ปี (คน)	86 คน	161	193
Retention Rate (อัตราการรักษาพนักงานใหม่ ไม่ให้ลาออกภายใน 1 ปีแรก) ร้อยละ (%)	77%	62%	79%

ข้อมูลจำนวนพนักงานและการจ้างงาน (2-7, 2-8, 401-1, 405-1)

จำนวนพนักงาน จำแนกตามเพศ (หน่วย : คน)

พนักงาน จำแนกตามเพศ	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
พนักงานรวม	1,155	1,109	1,077
พนักงานชาย	600	574	541
พนักงานหญิง	555	535	536

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ (หน่วย : คน)

พนักงานชาย จำแนกตามอายุ	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
อายุน้อยกว่า 30 ปี	324	305	314
อายุ 30-50 ปี	265	258	218
อายุมากกว่า 50 ปี	11	11	9

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ (หน่วย : คน)

พนักงานหญิง จำแนกตามอายุ	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
อายุน้อยกว่า 30 ปี	296	303	322
อายุ 30-50 ปี	241	213	196
อายุมากกว่า 50 ปี	18	19	18

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามตำแหน่ง (หน่วย : คน)

พนักงานชาย จำแนกตามตำแหน่ง	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
ผู้บริหารระดับสูง	4	6	6
ระดับผู้บริหาร/ผู้ช่วยบริหาร	23	18	19
ระดับผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	141	127	117
ระดับเจ้าหน้าที่	433	423	399

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามตำแหน่ง (หน่วย : คน)

พนักงานหญิง จำแนกตามตำแหน่ง	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
ผู้บริหารระดับสูง	3	3	3
ระดับผู้บริหาร/ผู้ช่วยบริหาร	20	22	15
ระดับผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	98	83	80
ระดับเจ้าหน้าที่	434	427	438

จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ จำแนกตามเพศ (หน่วย : คน)

พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ จำแนกตามเพศ	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม	249	300	321
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ	91	120	135
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ	158	180	186
ข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

การรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ของพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน แนวทางการบริหารทีม และการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและทิศทางขององค์กร

ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ยังไม่ได้ดำเนินการสำรวจ Employee Experience Survey อย่างเป็นทางการ โดยบริษัทฯ อยู่ระหว่างทบทวนแนวทางการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและประสบการณ์ของพนักงานในระยะต่อไป

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและความมั่นคงทางการเงิน (401-2)

บริษัทฯ ส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินของพนักงานผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและการให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงิน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีการออมระยะยาวและสามารถบริหารจัดการการเงินได้อย่างเหมาะสม

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ปรับปรุงข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการออมและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินให้แก่พนักงานในระยะยาว โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568

ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) จำนวนพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้นเป็น 176 คน จาก 137 คนในปี 2567 และจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนเพิ่มขึ้นเป็น 9,006,631.39 บาท จาก 8,410,809.87 บาทในปีก่อน สะท้อนถึงการสนับสนุนด้านการออมระยะยาวของบริษัทฯ ที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ยังคงมุ่งส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาวให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	หน่วย	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
จำนวนพนักงานทั้งหมดที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	คน	176	137	145
ร้อยละของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อพนักงานทั้งหมด	%	15.24	33.33	29.83
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	บาท	22,357,788.00	8,410,809.87	8,421,191.47

พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	หน่วย	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
ร้อยละของจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานทั้งหมด	%	3.28	3.41	3.74
ข้อมูลเฉพาะบริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ไม่รวมบริษัทฯ อื่นในเครือ				

พนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำแนกตามบริษัท

บริษัท	จำนวนพนักงานทั้งหมด	ร้อยละ
บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน)	176	39
บริษัท โพรเฟชั่นแนล เอ้าท์ซอร์ซซิง จำกัด	15	33
บริษัท ไทเกอร์ซอฟต์แวร์ (1998) จำกัด	126	78
บริษัท ฮิวแมนิก้า เออาร์พี จำกัด	19	100
บริษัท ฮิวแมนิก้า เอฟเอส จำกัด	3	25
บริษัท เบนิกซ์ จำกัด	7	88
บริษัท เอช อาร์ เอ็ม คอนซัลติง จำกัด	4	100
บริษัทในต่างประเทศ	450	99
รวม	800	69

สิทธิการลาเพื่อดูแลบุตร (401-3)

บริษัทฯ ให้สิทธิการลาเพื่อดูแลบุตรตามสวัสดิการขององค์กรและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถดูแลครอบครัวควบคู่กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม และเสริมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยบริษัทฯ จัดให้มีสิทธิการลาคลอดสำหรับพนักงานหญิงไม่เกิน 120 วันต่อครรภ์ และได้รับค่าจ้าง 60 วัน ตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ พร้อมทั้งจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับพนักงานที่กลับมาปฏิบัติงานหลังการลา

ทั้งนี้ ในปี 2568 พนักงานที่มีสิทธิในการลาเพื่อดูแลบุตรมีจำนวน 678 คน และมีพนักงานใช้สิทธิจำนวน 3 คน โดยพนักงานทั้งหมดที่ใช้สิทธิสามารถกลับมาปฏิบัติงานได้ครบถ้วน สะท้อนถึงการดูแลและสนับสนุนพนักงานในช่วงสำคัญของชีวิตอย่างต่อเนื่อง

สิทธิในการลาคลอดเพื่อเลี้ยงดูบุตร	หน่วย	ปี 2568	ปี 2567
จำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีสิทธิในการลาคลอดเพื่อเลี้ยงดูบุตร	คน	678	627
ร้อยละของพนักงานเพศหญิงที่มีสิทธิในการลาคลอดเพื่อเลี้ยงดูบุตร	%	100	100
พนักงานที่ใช้สิทธิลาคลอดบุตร	คน	3	4
พนักงานเพศชายที่ใช้สิทธิลาคลอดบุตร	คน	0	0

สิทธิในการลาคลอดเพื่อเลี้ยงดูบุตร	หน่วย	ปี 2568	ปี 2567
พนักงานเพศหญิงที่ใช้สิทธิลาคลอดบุตร	คน	3	4
พนักงานที่กลับมาทำงานหลังจากใช้สิทธิลาคลอดบุตรและยังคงทำงานต่อหลังจากนั้นไป 1 ปี	คน	3	4
ร้อยละของพนักงานเพศชายที่กลับมาทำงานหลังจากใช้สิทธิลาคลอดบุตรและยังคงทำงานต่อหลังจากนั้นไป 1 ปี	%	-	-
ร้อยละของพนักงานเพศหญิงที่กลับมาทำงานหลังจากใช้สิทธิลาคลอดบุตรและยังคงทำงานต่อหลังจากนั้นไป 1 ปี	%	100	100

การจ้างงานอย่างเท่าเทียมและการเปิดโอกาส ⁽⁴⁰⁵⁻¹⁾

บริษัทฯ สนับสนุนการจ้างงานอย่างเท่าเทียมในฐานะส่วนหนึ่งของแนวปฏิบัติด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคคลจากกลุ่มที่หลากหลาย รวมถึงผู้พิการ ได้เข้าถึงโอกาสในการทำงานอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและลักษณะงาน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความแตกต่างและสนับสนุนการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ พิจารณาการคัดเลือกบุคลากรโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและครอบคลุมสำหรับพนักงานทุกกลุ่ม

การจ้างงานผู้พิการ

การจ้างงานผู้พิการ	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
จำนวนพนักงานที่ได้มีการจ้างงาน	1	1	1

การพัฒนาพนักงาน

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ^(3-3, 404-2)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี และความต้องการของลูกค้า โดยมุ่งส่งเสริมทั้งความรู้เฉพาะด้าน ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการบริหารจัดการ และทักษะด้านพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ใช้แนวทางการเรียนรู้แบบ 70:20:10 ร่วมกับแพลตฟอร์มการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะของพนักงานทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น และการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานจริง โดยอ้างอิงจากทิศทางธุรกิจ ผลการประเมินการปฏิบัติงาน และแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้การพัฒนา มีความสอดคล้องกับทั้งความจำเป็นขององค์กรและเส้นทางอาชีพของพนักงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ วางแผนการอบรมและพัฒนาพนักงานโดยมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทงานและความต้องการขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาหัวหน้างานในด้านการบริหารและพัฒนาทีม ควบคู่กับการเสริมสร้าง Soft Skills และ Hard Skills ในประเด็นที่ยัง

เป็นจุดพัฒนา ทั้งนี้ บริษัทฯ ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลตั้งต้นในการกำหนดแนวทางพัฒนา ตลอดจนประกอบการพิจารณาความพร้อมของพนักงานสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตอบโจทย์ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร

การวางแผนเส้นทางอาชีพและแผนพัฒนารายบุคคล (404-2, 404-3)

บริษัทฯ จัดทำเส้นทางอาชีพและแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับพนักงาน เพื่อช่วยให้พนักงานเห็นแนวทางการเติบโตที่ชัดเจน และสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทและเป้าหมายของตนเอง โดยใช้การประเมินสมรรถนะและการจับคู่เนื้อหาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาในแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการทบทวนแผนพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับทั้งศักยภาพของบุคลากรและทิศทางการเติบโตขององค์กร

การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและผู้นำในอนาคต (404-2)

บริษัทฯ มีแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับบทบาทที่สูงขึ้นในอนาคต ผ่านกระบวนการทบทวนศักยภาพ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้คำแนะนำจากผู้นำ และโปรแกรมพัฒนาผู้นำในระดับต่าง ๆ

แนวทางดังกล่าวช่วยให้บริษัทฯ สามารถสร้าง Talent Pipeline และเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับตำแหน่งสำคัญได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสนับสนุนการสืบทอดตำแหน่งและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจในระยะยาว

กระบวนการ Talent Pipeline (404-2)

ขั้นตอน	รายละเอียด
Talent Review	ทบทวนและคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพ
Leadership Development	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มอบหมายงานที่ท้าทาย และพัฒนาทักษะผู้นำ
STAR / SuperSTAR	พัฒนาและเตรียมความพร้อมสำหรับบทบาทที่สูงขึ้น
Leadership Excellence	เสริมสร้างความพร้อมของผู้นำและการสืบทอดตำแหน่ง

ผลการดำเนินงานด้านการฝึกอบรม (404-1, 404-2)

ในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งหลักสูตรด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ภาวะผู้นำและการบริหาร การเงินและบัญชี ทักษะวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล การสื่อสารและภาษา รวมถึงหลักสูตรด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ทั้งภายในองค์กร ภายนอกองค์กร และระบบออนไลน์

หลักสูตรสำคัญในปี 2568 สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการทำงาน การพัฒนาทักษะผู้นำ การเสริมสร้างความเข้าใจด้านกฎหมายแรงงานและวิชาชีพ HR ตลอดจนการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

ตัวอย่างหลักสูตรเด่นในการพัฒนาบุคลากร ปี 2568

ประเภทหลักสูตร	รายละเอียด
หลักสูตรภายในองค์กรในการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายแรงงานหลายหัวข้อ - บัญชีและภาษี - การพัฒนาตนเองผ่าน E-Learning - ISMS Awareness Training - Leadership - Strategy
หลักสูตรพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ ที่โดดเด่น	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisory Skills - ChatGPT - Generative AI - การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

ข้อมูลด้านการฝึกอบรม (404-1)

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (หน่วย : ชั่วโมง / คน / ปี)

ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน	11.44	12.72	9.15

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกตามเพศ (หน่วย : ชั่วโมง)

ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
ชั่วโมงการฝึกอบรมพนักงานชายทั้งหมด	3,549.00	3,489.33	3,777.50
ชั่วโมงการฝึกอบรมพนักงานหญิงทั้งหมด	4,198.30	4,484.87	5,721.50
ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานชาย	11.95	12.92	7.06
ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานเพศหญิง	11.05	12.56	11.37

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง (หน่วย : ชั่วโมง)

พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามตำแหน่ง	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
ผู้บริหารระดับสูง	396.00	416.58	461.50
ระดับผู้บริหาร/ผู้ช่วยบริหาร	626.30	484.45	703.50
ระดับผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	2,285.00	914.21	1,436.80
ระดับเจ้าหน้าที่	5,202.00	6,159.28	6,897.20

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมความรู้และพัฒนาพนักงาน (หน่วย : บาท)

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมความรู้และพัฒนาพนักงาน	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
ค่าใช้จ่ายในการอบรมความรู้และพัฒนาพนักงาน	1,717,167.29	2,011,482	1,489,252

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ⁽⁴⁰⁴⁻³⁾

บริษัทฯ ใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในข้อมูลสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงาน โดยครอบคลุมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน การพัฒนาหัวหน้างาน และการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาดังกล่าวครอบคลุมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การวางแผนฝึกอบรม และการพิจารณาศักยภาพของพนักงานสำหรับบทบาทที่สูงขึ้นตามความเหมาะสมของแต่ละกลุ่มงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ มุ่งเน้นการยกระดับทักษะของพนักงานให้สอดคล้องกับบทบาทงานและความต้องการขององค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาหัวหน้างานในด้านการบริหารและพัฒนาทีม การเสริมสร้าง Soft Skills ในประเด็นที่ยังเป็นจุดพัฒนา และการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังใช้ผลการประเมินควบคู่กับการประเมินศักยภาพ (Performance & Potential) เพื่อประกอบการพิจารณาความพร้อมของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

GRI Standards

- GRI 403 Occupational Health and Safety 2018

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย

ทำไมจึงสำคัญ (3-3)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาวะ คุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ แม้ว่าลักษณะธุรกิจของบริษัทฯ จะมีความเสี่ยงด้านอุบัติเหตุร้ายแรงจากการทำงานต่ำเมื่อเทียบกับภาคการผลิตหรืออุตสาหกรรม แต่บริษัทฯ ยังคงตระหนักถึงความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสำนักงานและการทำงานในยุคดิจิทัล เช่น ความเครียดจากการทำงาน อาการเมื่อยล้าจากการทำงานหน้าจอบ่อยเป็นเวลานาน ปัญหาด้านการยศาสตร์ คุณภาพอากาศภายในอาคาร ตลอดจนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นประเด็นที่พนักงาน นักลงทุน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ จึงมุ่งบริหารจัดการประเด็นดังกล่าวอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย เอื้อต่อสุขภาวะทั้งทางกายและจิตใจ และสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร การรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

เป้าหมายในการดำเนินงาน

- อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) เป็น 0

จุดเด่น

- ในปี 2568 อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate : LTIFR) เป็น 0
- ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการซ่อมเหตุฉุกเฉินและภาวะวิกฤตจำนวน 1 ครั้ง
- บริษัทฯ มีแอปพลิเคชันที่ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

แนวทาง/วิธีการจัดการ (3-3)

บริษัทฯ บริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมุ่งสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อสุขภาวะของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านการดำเนินงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กรซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานสำนักงานและการให้บริการด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย การสื่อสารข้อมูลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง การเปิดช่องทางให้พนักงานแจ้งเหตุหรือข้อกังวลด้านความปลอดภัย พร้อมมาตรการคุ้มครองผู้รายงาน และการจัดอบรมด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานผ่านการจัดบริการด้านสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี การสนับสนุนการรักษาพยาบาล สวัสดิการประกันกลุ่ม การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพและสุขภาพจิต ตลอดจนการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ เช่น อุปกรณ์การทำงานตามหลักการยศาสตร์ พื้นที่พักผ่อน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยสนับสนุนคุณภาพชีวิตของพนักงาน

บริษัทฯ ติดตามประสิทธิผลของการบริหารจัดการประเด็นนี้ผ่านข้อมูลผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง เช่น อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานจากการทำงาน จำนวนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การอบรมด้านความปลอดภัย และการเข้าถึงบริการสุขภาพ เพื่อนำมาใช้ประเมินผลและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

นโยบายและขอบเขตการบริหารจัดการ (3-3, 403-1)

บริษัทฯ ดำเนินงานภายใต้นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ซึ่งกำหนดให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย การส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการสื่อสารข้อมูลและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ มุ่งให้การดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันความเสี่ยงจากการทำงานและการส่งเสริมสุขภาวะของพนักงานในภาพรวม

ขอบเขตการบริหารจัดการครอบคลุมพนักงานของบริษัทฯ โดยเน้นการดูแลให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กรซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานสำนักงานและการให้บริการด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรบุคคล บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัย การสื่อสารข้อมูลด้านความปลอดภัยผ่านช่องทางภายในองค์กร การเปิดช่องทางรับแจ้งเหตุหรือข้อกังวล การอบรมด้านความปลอดภัย การดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ในด้านการกำกับดูแล บริษัทฯ ได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามตำแหน่งที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้าง

ความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัย ทั้งนี้ บริษัทฯ พิจารณาแนวทางการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับระดับความเสี่ยงของธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการป้องกัน การสื่อสาร และการดูแลเชิงรุกควบคู่กับการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

โครงสร้างการบริหารงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และบทบาทหน้าที่ (403-1, 403-4)

บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามตำแหน่งที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน และระดับบริหาร เพื่อกำกับดูแลและสนับสนุนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการให้สอดคล้องกับลักษณะและระดับความเสี่ยงของการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารจำนวน 26 คน

เนื่องจากลักษณะธุรกิจของ บริษัทฯ ส่วนใหญ่เป็นงานสำนักงานและการให้บริการด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความเสี่ยงด้านอุบัติเหตุจากการทำงานในระดับต่ำ บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ผ่านเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยตามตำแหน่งที่กฎหมายกำหนด การดูแลความเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน การส่งเสริมสุขอนามัยในสำนักงาน และการสื่อสารความรู้ด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานและการกำกับติดตามประเด็นด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ โดยมีบทบาทในการพิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัย สํารวจสภาพการทำงาน เสนอแนะมาตรการป้องกันอันตราย ติดตามสถิติการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน และส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยภายในองค์กร

ในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรด้านความปลอดภัยที่จำเป็น เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับ	บทบาทหน้าที่
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน	<ul style="list-style-type: none"> - กำกับดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย - ตรวจสอบอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย - รายงานอุบัติเหตุและร่วมสืบสวนสาเหตุ - ส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยในหน่วยงาน
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนและกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย - ควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานองค์กร - สนับสนุนและพัฒนามาตรการความปลอดภัยในที่ทำงาน - ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย - ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย

ระดับ	บทบาทหน้าที่
คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ดำเนินการดำเนินงานและสภาพการทำงานในสถานประกอบกิจการ - เสนอแนะมาตรการป้องกันอันตรายและลดความเสี่ยง - ติดตามสถิติการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน - ส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยและการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร

การระบุอันตราย การประเมินความเสี่ยง และการสืบสวนเหตุการณ์ (403-2)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการป้องกันความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยมุ่งเน้น การดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานในสำนักงานให้เหมาะสมและปลอดภัย รวมถึงเฝ้าระวังปัจจัยที่อาจ ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของพนักงานในการปฏิบัติงาน

บริษัทฯ เปิดช่องทางให้พนักงานสามารถรายงานสถานการณ์อันตราย เหตุการณ์เสี่ยง หรือข้อ กังวลที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยผ่านหัวหน้างาน กล่องรับแจ้งเหตุ เว็บไซต์บริษัท อีเมล และไปรษณีย์ ตามที่บริษัทกำหนด พร้อมกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้รายงาน เช่น การเก็บข้อมูลเป็นความลับ และการ พิจารณาดำเนินการผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานว่า สามารถแจ้งข้อมูลได้โดยไม่ถูกตอบโต้

ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์อันตรายหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน บริษัทฯ มีแนวทางสืบสวนเหตุการณ์ โดยครอบคลุมการระบุสาเหตุของเหตุการณ์และการกำหนดมาตรการแก้ไขและป้องกัน เพื่อช่วยลดโอกาส การเกิดเหตุซ้ำ

การมีส่วนร่วมของพนักงานและการสื่อสารข้อมูลด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย (403-4)

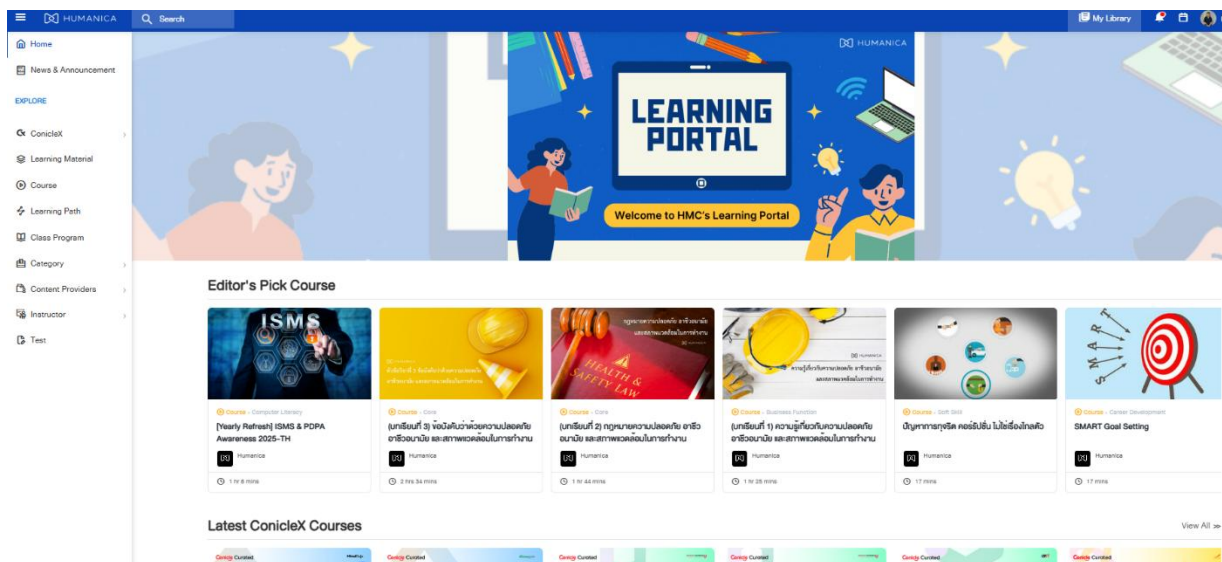
บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักด้านความปลอดภัย ในการทำงาน โดยจัดให้มีช่องทางสื่อสารที่พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้หลากหลาย เช่น ระบบออนไลน์ หรืออินทราเน็ต อีเมล กลุ่มสื่อสารภายใน และช่องทางภายในองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการรับรู้ข้อมูล ด้านความปลอดภัยอย่างทั่วถึง

บริษัทฯ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในประเด็นด้านความปลอดภัยผ่านการรับฟัง ข้อเสนอแนะและข้อกังวลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการมีกลไกที่ช่วยสนับสนุนการสื่อสารข้อมูลและการรับฟังความ คิดเห็นของพนักงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังนำข้อมูลจากการสำรวจความต้องการด้านสุขภาพ ของพนักงานมาใช้ประกอบการออกแบบกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพในลักษณะ Bottom-up เพื่อให้การ ดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

ทั้งนี้ บริษัทฯ จัดให้มีการประชุมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นประจำปีละ 1 ครั้ง ตามรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร

การอบรมและความพร้อมต่อเหตุฉุกเฉิน (403-5)

บริษัทฯ จัดให้มีการอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยหัวข้อการอบรมครอบคลุมความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงกฎหมาย ความปลอดภัย ซึ่งเป็นการอบรมทั่วไปด้านความปลอดภัยที่เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านระบบ Learning Portal ภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ และทบทวนเนื้อหาด้านความปลอดภัยได้อย่างต่อเนื่อง



ระบบ Learning Portal ที่ใช้สนับสนุนการอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมต่อเหตุฉุกเฉิน โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดอบรมดับเพลิงขั้นต้นและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟจำนวน 1 ครั้ง เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 55 คน จากหลายหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการรับมือเหตุฉุกเฉินอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่พบเหตุการณ์ที่ส่งผลให้เกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจจากการดำเนินงานดังกล่าว

นอกจากการอบรมด้านความปลอดภัยโดยตรงแล้ว บริษัทฯ ยังสนับสนุนการให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่พนักงาน เช่น โปรแกรม NCD Preventive โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและลดความเสี่ยงด้านสุขภาพในระยะยาว



กิจกรรมอบรมดับเพลิงขั้นต้นและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี 2568

การส่งเสริมสุขภาพ บริการด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงาน (403-3, 403-6)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของพนักงานทั้งในเชิงป้องกันและเชิงส่งเสริม โดยสนับสนุนให้พนักงานเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ผ่านการตรวจสุขภาพประจำปี การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการประกันกลุ่ม การจัดเตรียมอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น และยาสามัญในพื้นที่ต่าง ๆ ของบริษัทฯ โดยเปิดให้พนักงานเข้าถึงบริการได้ในเวลาทำงาน และมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลคอยประสานงานเมื่อจำเป็น

ในด้านการคุ้มครองข้อมูลสุขภาพของพนักงาน บริษัทฯ กำหนดมาตรการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลจัดเก็บข้อมูลในระบบปิด และดำเนินการภายใต้นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลสุขภาพของพนักงานได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและเป็นความลับ

บริษัทฯ ยังส่งเสริมสุขภาพะของพนักงานอย่างรอบด้านผ่านบริการและโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยเฉพาะ PharmCare ซึ่งเป็นช่องทางให้พนักงานเข้าถึงการดูแลสุขภาพได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และเป็นส่วนตัว รวมถึงบริการให้คำปรึกษาโดยนักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังใช้ Care Plan เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินข้อมูลสุขภาพของพนักงาน เพื่อนำไปสู่การดูแลเชิงป้องกันและการสนับสนุนกลุ่มพนักงานที่มีความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

นอกจากการดูแลด้านบริการสุขภาพแล้ว บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพของพนักงาน โดยจัดหาอุปกรณ์การทำงานตามหลักการยศาสตร์เพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงานระยะยาว จัดให้มีพื้นที่พักผ่อนและออกกำลังกาย เช่น ห้อง Nap Room และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยส่งเสริมการพักผ่อนของพนักงาน ตลอดจนดูแลความสะอาดของสถานที่ทำงานและพื้นที่รับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะ รวมถึงควบคุมคุณภาพอากาศภายในอาคาร เพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย สะดวกสบาย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจกรรม **Biggest Loser Season 4** จำนวน 1 ครั้ง สำหรับพนักงานที่สมัครเข้าร่วมกิจกรรม มีผู้เข้าร่วมรวมทั้งสิ้น 150 คน ประกอบด้วยผู้เข้าร่วมรายบุคคล 96 คน และผู้เข้าร่วมแบบทีมจำนวน 18 ทีม ทีมละ 3 คน กิจกรรมดังกล่าวมุ่งส่งเสริมการดูแลสุขภาพ การควบคุมน้ำหนัก และการสร้างแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดูแลสุขภาพของตนเอง และสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพในระยะยาว



กิจกรรม Biggest Loser Season 4 หนึ่งในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบริษัทฯ ในปี 2568

ผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการติดตามผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินประสิทธิผลของมาตรการที่ดำเนินการและใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยครอบคลุมทั้งข้อมูลด้านความครอบคลุมของระบบการจัดการและสถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน

พนักงานที่อยู่ภายใต้ระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (403-8)

พนักงานและลูกจ้างที่ได้รับความครอบคลุม โดยระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	2568	2567
จำนวนพนักงานที่อยู่ภายใต้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	678 (100%)	482 (100%)
จำนวนลูกจ้างที่อยู่ภายใต้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	-	-

หมายเหตุ: ข้อมูลครอบคลุมเฉพาะบริษัทในประเทศไทย ได้แก่ HUMAN, POS, TIGER, FAS และ BENIX โดยบริษัทสามารถรวบรวมข้อมูลภายใต้ขอบเขตดังกล่าวได้สำหรับปี 2568 และ 2567 ทั้งนี้ ข้อมูลของปีก่อนหน้าอาจมีขอบเขตการเปิดเผยที่แตกต่างกัน จึงไม่นำมาแสดงเพื่อการเปรียบเทียบโดยตรง

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน (403-9)

จากสถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานในช่วงปี 2566–2568 บริษัทไม่พบกรณีการบาดเจ็บจากการทำงาน การบาดเจ็บร้ายแรง หรือการเสียชีวิตจากการทำงาน ส่งผลให้อัตราความถี่ของการบาดเจ็บ (LTIFR) อัตราการบาดเจ็บรวม (TRIR) และอัตราการบาดเจ็บร้ายแรงจากการทำงานอยู่ที่ 0 ตลอดช่วงระยะเวลาที่รายงาน สะท้อนถึงการดำเนินมาตรการด้านความปลอดภัยที่สอดคล้องกับบริบทของการดำเนินธุรกิจขององค์กร

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน	2568	2567	2566
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน (กรณี)	0	0	0
จำนวนพนักงานที่บาดเจ็บร้ายแรง (กรณี)	0	0	0
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (กรณี)	0	0	0
อัตราความถี่ของการบาดเจ็บ (LTIFR)	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บรวม (TRIR)	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บร้ายแรงจากการทำงาน (High-consequence injuries rate)	0	0	0

การจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน

GRI Standards

GRI 204 แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง 2016

GRI 308 การคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม 2016

GRI 414 การคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสังคม 2016

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน

ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพลึบรัดขอบและครอบคลุมในทุกระดับ

ทำไมจึงสำคัญ ⁽³⁻³⁾

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้านเทคโนโลยีและบริการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งพึ่งพาผู้ค้าในห่วงโซ่อุปทานทั้งในด้านระบบสารสนเทศ โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล อุปกรณ์ และวัสดุสำนักงาน การดำเนินงานของผู้ค้าจึงอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม สิทธิมนุษยชน และการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ ความเชื่อมั่นของลูกค้า และชื่อเสียงขององค์กร บริษัทฯ จึงกำหนดแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน และสร้างมูลค่าร่วมในระยะยาว โดยมุ่งเน้นการคัดเลือกคู่ค้าที่มีมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และจริยธรรมทางธุรกิจ

เป้าหมาย

- เพิ่มจำนวนการสั่งซื้อสินค้าและบริการที่มาจากท้องถิ่นหรือภูมิภาคขึ้นร้อยละ 10 ในปี 2568
- ลดจำนวนการใช้ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ เช่น กระดาษ A4 ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม 10% ภายในปี 2568

จุดเด่น

- ผู้ค้ารายใหม่ทุกรายผ่านการคัดกรองด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม (100%) ก่อนขึ้นทะเบียนเป็นผู้ค้า
- ดำเนินโครงการลดการใช้กระดาษได้เกินเป้าหมายที่กำหนด ลดลง 13.09% จากเป้าหมาย 10%

แนวทาง/วิธีการจัดการ (3-3)

บริษัทฯ ตระหนักว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนไม่สามารถเกิดขึ้นได้โดยลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทฯ จึงบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เข้ากับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อบริหารความเสี่ยง เสริมสร้างความโปร่งใส และยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ กำหนดเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดเลือกผู้ค้ารายใหม่ โดยใช้แบบประเมินผู้ค้า (Supplier Evaluation Form) ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านคุณภาพ การปฏิบัติตามกฎหมาย สิทธิมนุษยชน การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และจริยธรรมทางธุรกิจ พร้อมทั้งจัดทำ Supplier Code of Conduct เพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่คู่ค้าต้องปฏิบัติตาม และกำหนดให้ผู้ค้ารายใหม่รับทราบและยืนยันการปฏิบัติตามก่อนเริ่มความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

บริษัทฯ ติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้าผ่านการประเมินรายปี การทบทวนผลการปฏิบัติงานของคู่ค้าตามเงื่อนไขการจัดซื้อจัดจ้าง และการตรวจสอบโดยบุคคลภายนอกในกรณีที่เกี่ยวข้อง โดยผลการประเมินถูกนำมาประกอบการพิจารณาต่อสัญญา การคัดเลือกซ้ำ หรือการกำหนดมาตรการปรับปรุงตามความเหมาะสม

หากพบว่าคู่ค้ามีความเสี่ยงหรือการปฏิบัติที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบ บริษัทฯ จะดำเนินการตามลำดับขั้น ได้แก่ การแจ้งเตือนอย่างเป็นทางการ การกำหนดแผนปรับปรุงภายในระยะเวลาที่กำหนด การติดตามผลการแก้ไข และพิจารณายุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจหากไม่สามารถดำเนินการปรับปรุงได้

บริษัทฯ มีการทบทวนกระบวนการประเมินผู้ค้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจและประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่มีความสำคัญต่อองค์กร

กรอบนโยบายและการกำกับดูแล

การดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ อยู่ภายใต้กรอบนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมตลอดห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ ได้กำหนด Sustainable Sourcing Policy และ Supplier Code of Conduct เป็นแนวทางหลักในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่คู่ค้าต้องปฏิบัติตาม โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมาย การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน การเคารพสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากนี้ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างยังอยู่ภายใต้กรอบนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Policy) และจรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ (Code of Conduct and Business Ethics) เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

บริษัทสื่อสารนโยบายที่เกี่ยวข้องแก่คู่ค้าและพนักงานผ่านเว็บไซต์บริษัท การส่งเอกสารประกอบการขึ้นทะเบียนผู้ขาย และการกำหนดให้ผู้ค้ารายใหม่รับทราบและยืนยันการปฏิบัติตามก่อนเริ่มความสัมพันธ์ทาง

ธุรกิจ ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวได้รับการทบทวนเป็นระยะเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและบริบททางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

ในกรณีที่พบข้อร้องเรียนหรือการปฏิบัติที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบ บริษัทมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและกำหนดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม รวมถึงการติดตามผลการปรับปรุง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจในห่วงโซ่อุปทานเป็นไปตามหลักการที่บริษัทกำหนด

ผลการดำเนินงาน

สัดส่วนการจัดซื้อจัดจ้าง (204-1)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนผู้ประกอบการในประเทศและผู้จัดจำหน่ายในพื้นที่ดำเนินงานหลัก เพื่อส่งเสริมการกระจายรายได้ทางเศรษฐกิจ และเสริมสร้างความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทานในประเทศ

“ท้องถิ่น” สำหรับการดำเนินงานของบริษัท หมายถึง ผู้ผลิตหรือผู้จำหน่ายที่มีฐานการประกอบธุรกิจภายในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิบัติการหลักของบริษัท

บริษัทฯ สนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างจากผู้ค้าภายในประเทศ โดยเฉพาะผู้ประกอบการ SMEs และผู้จำหน่ายที่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานด้านคุณภาพและจริยธรรมทางธุรกิจที่บริษัทกำหนด ทั้งนี้ บริษัทฯ อยู่ระหว่างการพัฒนากระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อยกระดับการเปิดเผยข้อมูลสัดส่วนการจัดซื้อจัดจ้างกับผู้ค้าท้องถิ่นให้มีความครบถ้วนมากยิ่งขึ้นในปีถัดไป

การคัดกรองด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม (308-1, 414-1)

บริษัทฯ กำหนดให้ผู้ค้ารายใหม่ทุกรายต้องผ่านการประเมินด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมควบคู่กับเกณฑ์ด้านคุณภาพและการเงิน ก่อนการอนุมัติขึ้นทะเบียนเป็นผู้ค้าของบริษัท เพื่อบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานและยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับหลัก ESG

การคัดกรองครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การปฏิบัติตามกฎหมาย การบริหารจัดการทรัพยากร และการควบคุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงประเด็นด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน เช่น การไม่ใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

การประเมินดำเนินการผ่านการทบทวนเอกสาร แบบประเมินผู้ค้า และการรับรองการปฏิบัติตาม Supplier Code of Conduct ก่อนเริ่มความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

ผลการดำเนินงาน

ปี	จำนวนผู้ค้ารายใหม่ทั้งหมด	ผู้ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองด้านสิ่งแวดล้อม ⁽³⁰⁸⁻¹⁾	ร้อยละ (%)	ผู้ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองด้านสังคม ⁽⁴¹⁴⁻¹⁾	ร้อยละ (%)
2568	1	1	100%	1	100%
2567	1	1	100%	1	100%
2566	1	1	100%	1	100%

การติดตามและการจัดการผลกระทบ (308-2, 414-2)

บริษัทฯ ติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้าอย่างต่อเนื่องผ่านการประเมินรายปี การทบทวนผลการปฏิบัติตามสัญญา และกลไกรับข้อร้องเรียนที่เปิดให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งประเด็นที่อาจเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับหลัก ESG

ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบผู้ค้าที่มีผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมหรือสังคมในระดับที่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้ หากพบความเสี่ยงหรือการปฏิบัติที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบ บริษัทฯ จะดำเนินการตามลำดับขั้น ได้แก่ การแจ้งเตือนอย่างเป็นทางการ การกำหนดแผนปรับปรุง การติดตามผลการแก้ไข และพิจารณาทบทวนความสัมพันธ์ทางธุรกิจตามความเหมาะสม

การพัฒนาผู้ค้าและการส่งเสริมความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทาน

นอกเหนือจากการคัดกรองและติดตามผล บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ค้าและส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่น ผ่านการกำหนดเป้าหมายและดำเนินโครงการร่วมกับผู้จำหน่ายสินค้าและบริการหลัก ในปี 2567–2568 บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

1. โครงการลดการใช้กระดาษ

บริษัทฯ ตั้งเป้าลดการใช้กระดาษ A4 ลงร้อยละ 10 ภายในปี 2568 โดยส่งเสริมการใช้ระบบดิจิทัลและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	ปีฐาน	ค่าปีฐาน	ผลการดำเนินงานปี 2567	เป้าหมายปี 2568	ผลการดำเนินงานปี 2568
ลดจำนวนการใช้ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ เช่น กระดาษ A4 ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม 10% ภายในปี 2568	2567	2,560 รีม	2,225 รีม (ลดลงจำนวน 335 รีม)	ลดลง 10% ในปี 2568	ลดลงได้ 13.09%

2. การส่งเสริมการจัดซื้อจากผู้ค้าท้องถิ่น

บริษัทฯ ตั้งเป้าเพิ่มสัดส่วนการจัดซื้อสินค้าและบริการจากผู้ค้าท้องถิ่นร้อยละ 10 ภายในปี 2568 เพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจในพื้นที่ดำเนินงาน

กิจกรรม/โครงการ	ปีฐาน	ค่าปีฐาน	ผลการดำเนินงานปี 2567	เป้าหมายปี 2568	ผลการดำเนินงานปี 2568
เพิ่มจำนวนการสั่งซื้อสินค้าและบริการที่มาจากท้องถิ่นหรือภูมิภาคขึ้นร้อยละ 10 ภายในปี 2568	2567	สัดส่วนจัดซื้อท้องถิ่น (%)	จากทั้งหมด 109 ราย มีผู้ค้าท้องถิ่นเพิ่ม 1 ราย	เพิ่มขึ้น 10% ในปี 2568	เพิ่มขึ้น 0.92%

แม้ผลการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด บริษัทฯ อยู่ระหว่างการทบทวนแนวทางการสนับสนุนผู้ประกอบการในพื้นที่ เพื่อเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมของผู้ค้าท้องถิ่นในอนาคต

การประเมินความเสี่ยงและความสำคัญของคู่ค้า

บริษัทฯ มีการพิจารณาคู่ค้าโดยคำนึงถึงความน่าเชื่อถือ คุณภาพของสินค้าและบริการ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลักษณะธุรกิจของบริษัทเป็นการให้บริการด้านเทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ ซึ่งผู้ให้บริการส่วนใหญ่สามารถจัดหาและทดแทนได้จากหลายรายในตลาด บริษัทจึงยังไม่ได้กำหนดการจัดกลุ่มคู่ค้าตามระดับ Critical และ Non-Critical อย่างเป็นทางการ

ทั้งนี้ บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงของคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน และมีแนวทางพัฒนากระบวนการประเมินและจัดกลุ่มคู่ค้าตามระดับความสำคัญในอนาคต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและบริหารความเสี่ยงด้าน ESG ของคู่ค้าอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ความปลอดภัยของสินค้าและบริการต่อลูกค้า

GRI Standards

GRI 416 สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค 2016

GRI 417 การตลาดและฉลากของผลิตภัณฑ์/บริการ 2016

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย

สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

จุดเด่น

ในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงรักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าในระดับสูง โดย DataOn มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 4.57 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถาม 596 ราย

ทำไมถึงสำคัญ (3-3)

บริษัทฯ ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการด้านโซลูชัน HR และระบบดิจิทัลสำหรับองค์กรยุคใหม่ โดยมุ่งพัฒนาระบบที่ได้มาตรฐาน ตอบสนองความต้องการลูกค้าอย่างเหมาะสม และสร้างความเชื่อมั่นผ่านการดูแลข้อมูลลูกค้าและการให้บริการอย่างรับผิดชอบ

แนวทางการดำเนินงาน (417-1, 417-2, 417-3, 3-3)

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้านการออกแบบและวางระบบเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรอย่างครบวงจร ตั้งแต่โซลูชันการจัดการ HR แบบ end-to-end โปรแกรม HRM ไปจนถึงระบบการเงินและการบัญชี โดยซอฟต์แวร์ของฮิวแมนิก้าถือเป็นนวัตกรรมที่รวมบริการสำคัญไว้อย่างครบถ้วน และได้รับการออกแบบเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ

บริษัทฯ มีการวางแผนและบริหารจัดการปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ลูกค้า สร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย และรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ควบคู่กับการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นไปตามมาตรฐานรวมถึงข้อตกลงที่กำหนดกับลูกค้า รวมถึงยึดมั่นในนโยบายการปฏิบัติต่อลูกค้าที่มุ่งสร้างคุณค่าและเติบโตไปพร้อมกันในระยะยาว ผ่านการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง การสื่อสารอย่างเหมาะสม และการดูแลลูกค้าด้วยความสุภาพและเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้ หากมีกรณีที่ไม่

สามารถดำเนินการตามเงื่อนไขใดได้ บริษัทฯ จะรีบแจ้งให้ลูกค้าทราบเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขอย่างทันที

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้า โดยมีมาตรการจัดเก็บและควบคุมการเข้าถึงข้อมูลอย่างรัดกุม ไม่เปิดเผยหรือส่งต่อข้อมูลโดยไม่ได้รับความยินยอม พร้อมทั้งจัดให้มีกระบวนการรองรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพ ความปลอดภัย และความรวดเร็วในการให้บริการ เพื่อให้ลูกค้าได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่คำนึงถึงการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงสนับสนุนแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า (416-1, 416-2)

บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดด้านคุณภาพและความปลอดภัย โดยใช้การให้คะแนนความพึงพอใจ 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 (ต่ำที่สุด) ถึงระดับ 5 (สูงที่สุด)

บริษัทฯ ติดตามผลความพึงพอใจของลูกค้าในผลิตภัณฑ์ DataOn และ Tiger โดย DataOn ใช้การสำรวจแบบ Customer Satisfaction Survey ขณะที่ Tiger ติดตามผ่าน KPI Customer Satisfaction Score ตามเป้าหมายที่กำหนด ผลการประเมินสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

DataOn – Customer Satisfaction Survey

DataOn	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (Surveys)	596	525	526
คะแนนรวมความพึงพอใจเฉลี่ย (Satisfaction Total Score)	4.57	4.51	4.44
คะแนนรวมความสำคัญเฉลี่ย (Importance Total Score)	4.75	4.74	4.70
ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ (Product Quality)			
ความครบถ้วนของฟังก์ชัน	4.58	4.56	4.49
ความง่ายต่อการใช้งาน	4.55	4.47	4.40
ประสิทธิภาพการทำงาน	4.49	4.43	4.37
ความเสถียรของซอฟต์แวร์	4.42	4.32	4.23
เอกสารและคู่มือประกอบ	4.52	4.47	4.42
ด้านคุณภาพการให้บริการ (Service Quality)			
การขายและการสื่อสารการตลาด	4.59	4.55	4.45
การติดตั้งและนำระบบไปใช้งาน	4.66	4.63	4.57
การสนับสนุนหลังการติดตั้ง	4.73	4.65	4.59

Tiger – KPI Customer Satisfaction Score (ประเทศไทย)

Tiger	ปี 2568	ปี 2567
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (Surveys)	282	179
เป้าหมายคะแนน (Target)	4.2	4.2
ผลการดำเนินงาน (Result)	4.51	4.80

การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน

GRI Standards

GRI 413 ชุมชนท้องถิ่น 2016

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลดีภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน



ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิทัศน์ และยั่งยืน

ทำไมถึงสำคัญ (3-3)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อว่าการเติบโตขององค์กรควรเกิดควบคู่ไปกับความเข้มแข็งของชุมชนรอบข้าง เรามุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็น และดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนเป็นสำคัญ

ในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงยกระดับการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการป้องกันผลกระทบเชิงลบ การเปิดช่องทางสื่อสารที่โปร่งใส และการสนับสนุนโครงการที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้านการศึกษา โอกาสในการพัฒนา และกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

บริษัทฯ เชื่อว่าการสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง จะเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ทั้งองค์กรและชุมชนเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

- ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคมผ่านโครงการที่สอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร
- รักษามาตรฐานการดำเนินธุรกิจที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน
- สนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาทักษะ เพื่อสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจระหว่างองค์กรกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- จำนวนข้อร้องเรียนจากชุมชนและเหตุการณ์ที่สร้างผลกระทบเชิงลบเป็น 0

แนวทาง/วิธีการบริหารจัดการ (413-2, 3-3)

บริษัทฯ กำหนดกรอบการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้การดำเนินธุรกิจสามารถเติบโตควบคู่ไปกับชุมชนได้อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีแนวปฏิบัติสำคัญดังต่อไปนี้

- ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้าน พร้อมกำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงจากการดำเนินงาน
- เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนจากชุมชนอย่างโปร่งใส และติดตามผลการแก้ไขอย่างเป็นระบบ
- จัดทำแผนบริหารจัดการผลกระทบเชิงรุก เพื่อป้องกันและแก้ไขกรณีที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของชุมชน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมเพื่อสังคมและจิตอาสา เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจชุมชน
- สนับสนุนการศึกษาและพัฒนาทักษะของเยาวชนผ่านโครงการฝึกงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และกิจกรรมเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน
- สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นและสถาบันการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต โครงสร้างพื้นฐาน และสุขอนามัยของชุมชน
- ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น เพื่อรักษาอัตลักษณ์และความเข้มแข็งของชุมชน
- สนับสนุนผู้ประกอบการท้องถิ่นและเปิดโอกาสในการเป็นคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชน
- ส่งเสริมการจ้างงานและการจัดซื้อสินค้า/บริการจากชุมชน พร้อมสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการพึ่งพาตนเอง
- สื่อสารผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระยะยาว

โครงการสนับสนุนการรับนักศึกษาฝึกงาน

บริษัทฯ ดำเนินโครงการรับนักศึกษาฝึกงานอย่างต่อเนื่องในทุกปี เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาจากสถาบันการศึกษาทั่วประเทศได้เรียนรู้การทำงานจริงในองค์กรด้านเทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ โดยเฉพาะในสายงาน HR Technology, Digital Platform และงานสนับสนุนธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

โครงการดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัล ทั้งทักษะวิชาชีพ (Technical Skills) และทักษะด้านการทำงานร่วมกัน (Soft Skills) ผ่านการมอบหมายงานจริง การมีพี่เลี้ยงดูแล และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำความรู้จากห้องเรียนมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากการสร้างประสบการณ์ทำงานแล้ว โครงการนี้ยังเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงภาคการศึกษากับภาคธุรกิจ ช่วยเตรียมความพร้อมบุคลากรรุ่นใหม่สู่ตลาดแรงงาน และสร้างโอกาสในการพิจารณา รับเข้าทำงานในอนาคตสำหรับผู้ที่มีศักยภาพ

บริษัทฯ เชื่อว่าการลงทุนในเยาวชนคือการลงทุนในอนาคตของสังคม และเป็นส่วนหนึ่งของการ พัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการเติบโตขององค์กร

จำนวนนักศึกษาฝึกงาน		
ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
15 คน	10 คน	6 คน

TIGERSOFT CSR 2025 “ส่งต่อโอกาส สร้างอนาคต” (413-1)



บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการ “ส่งต่อโอกาส สร้างอนาคต” (TIGERSOFT CSR 2025) ณ โรงเรียนบ้านหนองน้ำขาวเจริญราษฎร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพสภาพแวดล้อมทางการศึกษา และเพิ่มมาตรฐานความปลอดภัยให้แก่นักเรียนในพื้นที่ โครงการดำเนินการระหว่างวันที่ 16-17 สิงหาคม 2568 โดยทีมงานลงพื้นที่ปรับปรุงอาคารสถานที่สำคัญ และจัดพิธีส่งมอบอย่างเป็นทางการในวันที่ 24 สิงหาคม 2568 ร่วมกับผู้บริหาร ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการดำเนินงานภายใต้โครงการประกอบด้วย

- ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ห้องเรียน ห้องน้ำ โรงอาหาร สนามกีฬา และพื้นที่ใช้งานหลักของโรงเรียน
- มอบทุนการศึกษา 20 ทุน เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา
- สนับสนุนงบประมาณและสิ่งของเพื่อการพัฒนาโรงเรียน รวมมูลค่า 228,382.24 บาท
- ติดตั้งและส่งมอบระบบ Smart School Tracking เพื่อยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในการดูแลนักเรียน โดยโรงเรียนแห่งนี้เป็นต้นแบบแห่งแรกของการใช้งานระบบดังกล่าว

โครงการนี้สะท้อนการบูรณาการความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีของบริษัทฯ เข้ากับการพัฒนาสังคม โดยเฉพาะการนำโซลูชันด้านการติดตามและบริหารจัดการความปลอดภัยมาประยุกต์ใช้ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลนักเรียนอย่างเป็นระบบ

ในมิติของผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและคุณค่าต่อองค์กร โครงการดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายด้าน ได้แก่

- การสร้างต้นแบบ (Pilot Case) ของโซลูชันเทคโนโลยีที่สามารถต่อยอดเชิงพาณิชย์ในภาคการศึกษาและองค์กรอื่น ๆ
- การเพิ่มการรับรู้แบรนด์และความเชื่อมั่นในฐานะองค์กรเทคโนโลยีที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
- การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งเอื้อต่อความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ
- การยกระดับความผูกพันของพนักงานผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม

บริษัทฯ เชื่อว่าการลงทุนด้านการศึกษาและความปลอดภัยของเยาวชน เป็นการลงทุนทางสังคม (Social Capital) ที่มีคุณค่าในระยะยาว และเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืนทั้งต่อสังคมและองค์กร



ผลการดำเนินงาน ⁽³⁻³⁾

บริษัทฯ มีการกำหนดกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนจากชุมชนผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ เว็บไซต์ อีเมล และไปรษณีย์ เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยบริษัทฯ จะจัดตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อร้องเรียนเพื่อฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด จากนั้นจะส่งข้อร้องเรียนที่ได้รับไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้คณะกรรมการจะจัดประชุมเพื่อทบทวนและติดตามผลการดำเนินการทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าทุกข้อร้องเรียนได้รับการพิจารณาและแก้ไขอย่างเหมาะสม

ภาพรวมของการบริหารจัดการ/นโยบายการบริหาร	หน่วย	ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566
ความสัมพันธ์ชุมชน				
ระดับคะแนนเป้าหมาย	ร้อยละ	100	100	100
คะแนนภาพลักษณ์ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ร้อยละ	100	100	100
การร้องทุกข์ของชุมชนรอบข้าง	จำนวน	0	0	0

GRI Content Index

GRI Standard	Disclosure	Location	SDGs	Omission
Statement of use Humanica Public Company Limited. has reported in accordance with the GRI Standards for the period (1 January 2025 to 31 December 2025).				
For the Content Index - Essentials Service, GRI Services reviewed that the GRI content index is clearly presented, in a manner consistent with the Standards, and that the references for disclosures 2-1 to 2-5, 3-1 and 3-2 are aligned with the appropriate sections in the body of the report.				
General disclosures				
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	26-36		
	2-2 Entities included in the organization’s sustainability reporting	6		
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	6		
	2-4 Restatements of information	-		
	2-5 External assurance	-		
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	26-36		
	2-7 Employees	124-125		
	2-8 Workers who are not employees	124-125		
	2-9 Governance structure and composition	44-45		
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	44-45		
	2-11 Chair of the highest governance body	44-45		
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	2-3, 45		
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	2-3		
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	2-3		
	2-15 Conflicts of interest	3		
	2-16 Communication of critical concerns	4		
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	44, 46-49		
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	44, 49-50		
	2-19 Remuneration policies	50-51		
	2-20 Process to determine remuneration	50-51		
	2-21 Annual total compensation ratio	44, 51		
	2-22 Statement on sustainable development strategy	-		
	2-23 Policy commitments	3		
	2-24 Embedding policy commitments	3		
	2-25 Processes to remediate negative impacts	3, 44		
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	-		
	2-27 Compliance with laws and regulations	77-79		

GRI Standard	Disclosure	Location	SDGs	Omission
	2-28 Membership associations	93		
	2-29 Approach to stakeholder engagement	38-40		
	2-30 Collective bargaining agreements	-		
Material topics				
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	7-25		
	3-2 List of material topics	9		
ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	80-82		
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	82	Goal	
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	-	8	
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	82		
	201-4 Financial assistance received from government	82		
การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	92-94		
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	92-93	Goal	
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	93	16	
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	93-94		
การบริหารจัดการพลังงาน				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	103-106		
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	104	Goal	
	302-2 Energy consumption outside of the organization	-	7	
	302-3 Energy intensity	104		
	302-4 Reduction of energy consumption	106		
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	105		
การบริหารจัดการน้ำ				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	107-108		
GRI 303 Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	107	Goal	
	303-2 Management of water discharge related impacts	108	6	
	303-3 Water withdrawal	108		
	303-4 Water discharge	108		
	303-5 Water consumption	108		

GRI Standard	Disclosure	Location	SDGs	Omission
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	109-112		
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	110	Goal	
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	110	13	
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	110		
	305-4 GHG emissions intensity	-		
	305-5 Reduction of GHG emissions	111-112		
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	-		
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	-		
การบริหารจัดการขยะและของเสีย				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	97-102		
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	97-98	Goal 12	
	306-2 Management of significant waste-related impacts	97		
	306-3 Waste generated	98		
	306-4 Waste diverted from disposal	98		
	306-5 Waste directed to disposal	-		
แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	143-147		
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	145		
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	145	Goal 5,	
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	146	Goal 8, Goal	
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	145	16, Goal	
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	146	8	
การดูแลพนักงาน				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	122-133		
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	126-128	Goal	
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	124-129	3, Goal	

GRI Standard	Disclosure	Location	SDGs	Omission
	401-3 Parental leave	128-130	4, Goal 5, Goal 8	
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	131-132		
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	130-132		
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	131-133		
อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	134-142		
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	135-136	Goal 3	
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	137		
	403-3 Occupational health services	140-141		
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	136-138		
	403-5 Worker training on occupational health and safety	138		
	403-6 Promotion of worker health	140		
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	-		
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	141		
	403-9 Work-related injuries	142		
	403-10 Work-related ill health	-		
การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	151-155		
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	153-154	Goal 8,	
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	152-154	Goal 12, Goal 16	

GRI Standard	Disclosure	Location	SDGs	Omission
ความปลอดภัยของสินค้าและบริการต่อลูกค้า				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	148-150		
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	149-150	Goal 3,	
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	149-150	Goal 9	
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labeling	148-150		
	417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	148-150		
	417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications	148-150		
ความปลอดภัยทางไซเบอร์และความเป็นส่วนตัวของลูกค้า				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	117-121		
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	120	Goal 16	
นวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	83-91	Goal 9	

แบบสำรวจความคิดเห็นต่อรายงานความยั่งยืน ปี 2568

ข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็นต่อไปนี้ บริษัทฯ จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาการจัดทำรายงานความยั่งยืนขององค์กรในปีถัดไป

1. ข้อมูลพื้นฐาน

- เพศ ชาย หญิง
- อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25-40 ปี 41-60 ปี มากกว่า 60 ปี
- ความสัมพันธ์กับ HUMAN
- บุคลากรของ HUMAN ลูกค้า
- คู่ค้า/ผู้รับเหมา ชุมชน
- ผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ (สถาบันการเงิน)
- หุ้นส่วนธุรกิจ อื่น ๆ (ระบุ).....

2. ท่านได้รับรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2568 จากช่องทางใด

- เว็บไซต์ HUMAN งานสัมมนา/นิทรรศการ
- HUMAN จัดส่งให้ อื่น ๆ (ระบุ).....
- บุคลากรของ HUMAN

3. วัตถุประสงค์ในการอ่านรายงานฉบับนี้

- ทำความรู้จัก HUMAN และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร
- วิจัย/ศึกษา
- ประกอบการตัดสินใจลงทุน
- อื่น ๆ (ระบุ).....

4. ท่านคิดว่าประเด็นที่มีความสำคัญต่อความยั่งยืนของ HUMAN ได้รับการระบุในรายงานครบถ้วนหรือไม่

- ครบถ้วน
- ไม่ครบถ้วน (กรุณาระบุประเด็นที่ท่านคิดว่าควรเพิ่มเติมในรายงาน)
-

5. ระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2568

- ความสมบูรณ์ของเนื้อหารายงาน มาก ปานกลาง น้อย
- ประเด็นสำคัญในการรายงาน มาก ปานกลาง น้อย
- ความน่าสนใจของข้อมูล มาก ปานกลาง น้อย
- การใช้ภาษาของรายงานเข้าใจง่าย มาก ปานกลาง น้อย
- การออกแบบรูปเล่ม มาก ปานกลาง น้อย
- ความพึงพอใจต่อรายงานโดยรวม มาก ปานกลาง น้อย

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาารายงานความยั่งยืนในปีถัดไป

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือของท่าน โดยข้อมูลที่ท่านตอบแบบสำรวจความคิดเห็นต่อรายงานความยั่งยืนฉบับนี้ จะนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำรายงานความยั่งยืนขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป