



การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
(Human Rights Due Diligence : HRDD)

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน โดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และพิจารณาถึงแนวทางที่บริษัทฯ ใช้ในการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน
2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง หรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ
3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก
4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน
5. การแก้ไขให้ถูกต้องและการเยียวยา

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยดำเนินงานตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติ และการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน ตลอดจนประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนโดยยึดหลักการ โดยกำหนดขอบเขตครอบคลุมความคาดหวังต่อการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน ไม่เพียงแต่ในการดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบริษัทย่อย คู่ค้า ผู้ให้บริการ ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ด้วย ทั้งนี้ นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากช่องทางการสื่อสารของบริษัทฯ ตามที่กำหนด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการให้คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจตอบแบบประเมินด้านความยั่งยืนของคู่ค้า ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงหัวข้อด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในฐานะประเด็นสำคัญตลอดห่วงโซ่อุปทานและห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ

2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจริงและ/หรืออาจเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วม หรือความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทานและห่วงโซ่คุณค่า

นอกจากนี้ บริษัทฯ คำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้หญิง เด็ก แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม พนักงานสาขา/พนักงานรายชั่วโมง ผู้พิการ ตลอดจนชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงประเด็นด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทน การเลือกปฏิบัติ ความปลอดภัย และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

กิจกรรมทางธุรกิจหลัก:

- การดำเนินธุรกิจโรงภาพยนตร์และความบันเทิงครบวงจร (Cinema & Entertainment) ครอบคลุมการบริหารจัดการสาขา การให้บริการลูกค้า ระบบฉายภาพยนตร์ พื้นที่ให้บริการ และกิจกรรมทางการตลาดในสถานที่
- การดำเนินธุรกิจสื่อโฆษณา (Advertising & Media Business) ทั้งสื่อภายในโรงภาพยนตร์ สื่อดิจิทัล สื่อนอกโรงภาพยนตร์ และสื่อในพื้นที่เชิงพาณิชย์ที่บริษัทบริหารจัดการ
- การดำเนินธุรกิจไลฟ์สไตล์และรีเทลที่เกี่ยวข้อง เช่น ธุรกิจโบว์ลิง พื้นที่เชิงพาณิชย์ ร้านค้า และกิจกรรมส่งเสริมการขาย

สนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ:

- ด้านลูกค้า ผู้รับเหมา และผู้ให้บริการภายนอก ตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- ด้านพนักงานทุกระดับ
- ด้านลูกค้า สมาชิก และผู้ใช้บริการในทุกช่องทาง (On-site และ Online)
- ด้านสังคม ชุมชน และพื้นที่โดยรอบสถานประกอบการ
- ด้านผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจ

3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก

ขั้นตอนที่ 1: การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Identification)

บริษัทฯ ระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยพิจารณาจากลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และกลุ่มบริษัท รวมถึงประเด็นที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่อุปทาน และประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ขั้นตอนที่ 2: การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking)

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้เกณฑ์ **ความเป็นไปได้ (Likelihood)** และ **ระดับของผลกระทบ (Impact Level)** เพื่อจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และกำหนดมาตรการควบคุมให้สอดคล้องกับระดับความเสี่ยง

ตารางประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Matrix)

ลำดับ	ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก	ระดับโอกาสเกิดL	ระดับผลกระทบ S	ระดับความเสี่ยง (L x S)
1	ความปลอดภัยของลูกค้า และผู้ใช้บริการในพื้นที่สาขา	ลูกค้า / ผู้ใช้บริการ	3	5	15 (สูงมาก)
2	สิทธิในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	พนักงาน / ผู้รับเหมาช่วง / ผู้ให้บริการ	3	4	12 (สูง)
3	แรงงานรับเหมาช่วง	ผู้รับเหมาช่วง	2	4	8 (ปานกลาง)
4	ชั่วโมงการทำงานและการทำ OT	พนักงานสาขา/ รายชั่วโมง	2	4	8 (ปานกลาง)
5	การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	ลูกค้า / พนักงาน / คู่ค้า	2	4	8 (ปานกลาง)
6	ค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นธรรม	พนักงาน / แรงงานภายนอก	2	3	6 (ปานกลาง)
7	การเลือกปฏิบัติทางเพศ/เชื้อชาติ	พนักงานทุกคน	2	3	6 (ปานกลาง)
8	สิทธิในการร้องเรียนและเยียวยา	พนักงาน / ลูกค้า / ชุมชน	2	3	6 (ปานกลาง)
9	การไม่เคารพสิทธิในการรวมกลุ่ม	พนักงาน	1	2	2 (น้อยมาก)

ระดับความเสี่ยง (Risk Level)		ระดับผลกระทบ (Impact)				
		น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ระดับโอกาสเกิด (Likelihood)	สูงมาก			1		
	สูง		3,4,5	2		
	ปานกลาง		6,7,8			
	น้อย	9				
	น้อยมาก					

ขั้นตอนที่ 3: การจัดการความเสี่ยง (Risk Management)

บริษัทฯ นำประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้จากการจัดลำดับมาวิเคราะห์ และกำหนดมาตรการลดผลกระทบ รวมถึงกระบวนการแก้ไข ดังนี้

ความเสี่ยงสูง

1) สิทธิในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

วิธีการจัดการความเสี่ยง

- ประเมินความเสี่ยงในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่ให้บริการ เช่น ระบบไฟฟ้า บันไดเลื่อน/ลิฟต์ / อุปกรณ์ฉายภาพ / อุปกรณ์ผลิตบิวคอนท์ / พื้นที่ทำงาน และพื้นที่จัดกิจกรรม
- จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นตามลักษณะงาน (เช่น PPE สำหรับงานช่าง/งานเทคนิค)
- อบรมด้านความปลอดภัยก่อนเริ่มงานและทบทวนเป็นประจำ
- ตรวจสอบและติดตามความปลอดภัยรายวัน/รายเดือนตามแผนงาน
- ตั้งช่องทางร้องเรียนและรับแจ้งเหตุโดยไม่เปิดเผยตัว
- มีระบบเยียวยา เช่น ประกันอุบัติเหตุและค่าชดเชยตามสิทธิ
- พิจารณาการตรวจประเมินโดยหน่วยงานภายนอก และพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงปานกลาง

1) ค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นธรรม

- ตรวจสอบให้การจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนด
- จัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานตามสิทธิ เช่น ประกันสังคม วันหยุด และสวัสดิการตามนโยบายบริษัทฯ
- ทบทวนสัญญาจ้าง/ข้อตกลงการจ้างงานให้ชัดเจนและเป็นธรรม

2) /แรงงานรับเหมาช่วง

- คัดเลือกผู้รับเหมาช่วง/ผู้ให้บริการที่มีมาตรฐานแรงงานเหมาะสม
- จัดทำสัญญา/ข้อกำหนดด้านแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร และสื่อสารให้เข้าใจ
- ตรวจสอบสิทธิแรงงาน เช่น การได้รับค่าจ้างตรงเวลา สภาพการทำงานที่เหมาะสม และการไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมที่ไม่เป็นธรรม

3) ความปลอดภัยของลูกค้าและผู้ให้บริการในพื้นที่สาขา

- ตรวจสอบสภาพแวดล้อมพื้นที่ให้บริการให้ปลอดภัย เช่น ทางเดิน บันได พื้นที่แออัด และแผนฉุกเฉิน
- จัดให้มีเจ้าหน้าที่/ระบบช่วยเหลือกรณีเหตุฉุกเฉิน และซักซ้อมตามแผน
- มีการบันทึกเหตุการณ์และทบทวนมาตรการป้องกันเพื่อลดโอกาสเกิดซ้ำ

4) สิทธิในการร้องเรียนและเยียวยา

- ตั้งช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงง่าย เช่น QR Code/ช่องทางออนไลน์/ช่องทางภายใน
- มีกระบวนการรับเรื่อง-สอบสวน-ดำเนินการที่ชัดเจนและรวดเร็ว
- มีระบบเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ เช่น การชดเชยหรือปรับปรุงเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม

5) ชั่วโมงการทำงานและการทำ OT

- กำหนดเวลาทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายบริษัทฯ
- ให้พนักงานมีสิทธิ์ทำ OT โดยสมัครใจตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- มีระบบลงเวลาเข้า-ออกงานที่ตรวจสอบได้ และติดตามความผิดปกติเป็นระยะ

ความเสี่ยงต่ำ

1) การเลือกปฏิบัติทางเพศ/เชื้อชาติ

- จัดทำนโยบายและสื่อสารเรื่องความเท่าเทียมในการจ้างงาน
- อบรมพนักงานเรื่องความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติ
- ตั้งช่องทางร้องเรียนและมีกระบวนการสอบสวนที่โปร่งใส
- ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

2) การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

- ดำเนินการตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และนโยบายภายใน
- จำกัดการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้ที่จำเป็น และมีมาตรการความปลอดภัยของข้อมูล
- อบรมพนักงานให้เข้าใจการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างถูกต้อง

3) การไม่เคารพสิทธิในการรวมกลุ่ม

- ระบุนโยบายเคารพสิทธิในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองโดยชอบด้วยกฎหมาย
- ไม่กีดกันหรือดำเนินการตอบโต้ต่อพนักงานที่ใช้สิทธิอย่างถูกต้อง
- ส่งเสริมกลไกการรับฟังความคิดเห็นและการสื่อสารระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้าง

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งสื่อสารและอบรมพนักงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ โดยผลการดำเนินงานในปี 2568 มีดังนี้:

- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงาน และกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ร้อยละ 100 ของประเด็นที่ระบุว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูง มีมาตรการลดผลกระทบ และกระบวนการแก้ไข

ในปี 2568 ไม่มีกรณีหรือคดีที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญเกิดขึ้น ทั้งนี้ บริษัทฯ รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืน หรือช่องทางการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทฯ และเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อให้สามารถแจ้งเหตุหรือรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนมายังบริษัทฯ ได้

5. การแก้ไขให้ถูกต้องและการเยียวยา

1) การดำเนินการแก้ไข (Corrective Actions)

- ตรวจสอบข้อร้องเรียนหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริง
- วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสม
- ปรับปรุงนโยบาย ขั้นตอนการทำงาน หรือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ
- แจ้งผลการดำเนินการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องรับทราบตามความเหมาะสม

2) การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remediation)

- เยียวยาหรือชดเชยอย่างเหมาะสม (เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าแรง หรือการฟื้นฟูสิทธิ)
- ให้คำปรึกษาหรือการช่วยเหลือด้านกฎหมาย (หากจำเป็น)
- ส่งเสริมให้ผู้ได้รับผลกระทบเข้าถึงกระบวนการร้องเรียนโดยไม่ถูกตอบโต้
- ติดตามผลหลังการเยียวยาเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้รับผลกระทบได้รับความเป็นธรรม

3) กลไกสนับสนุนภายใน

- แต่งตั้งคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อพิจารณา และกลั่นกรองกรณีข้อพิพาทที่เกิดขึ้น
- จัดระบบรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงง่าย โปร่งใส และเป็นความลับ
- รายงานกรณีข้อพิพาทที่มีนัยสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูง และ/หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมพิจารณาการดำเนินการ