

นโยบายและแนวทางการปฏิบัติในเรื่องสิทธิมนุษยชนและความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงาน (Human Rights and Labor Social Responsibility Policy) ธนาคารไทยเครดิต จำกัด (มหาชน)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

ธนาคารไทยเครดิต จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: "UNGPs") รวมถึงแนวปฏิบัติและหลักการด้านสิทธิมนุษยชนในระดับประเทศและระดับสากล โดยหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงานทุกคนและผู้อื่น ตลอดทุกขั้นตอนในการดำเนิน ธุรกิจของธนาคาร ด้วยความพยายามที่จะจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ที่อาจจะมีขึ้น ธนาคารได้จัดให้มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและคู่มือความ รับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงาน เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติ เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อในการเคารพสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ตามที่ปรากฏในร่างกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในปฏิญญาว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์กร แรงงานระหว่างประเทศ

ธนาคารหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ ผ่านกิจกรรมของธนาคาร และจัดการกับผลกระทบดังกล่าวเมื่อเกิดขึ้น พยายามป้องกันหรือบรรเทา ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินงานผลิตภัณฑ์หรือบริการของธนาคาร หรือโดยความสัมพันธ์ทางธุรกิจแม้ว่าธนาคารจะไม่ได้มีส่วนร่วมในผลกระทบเหล่านั้น เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ธนาคารได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติด้านแรงงานและการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางเพศ อายุ สถาบันการศึกษา เชื้อชาติ และศาสนา

นอกจากนี้ธนาคารยังได้สนับสนุนการจ้างงานแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อสร้างโอกาส สร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง และเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุ เป้าหมายการ พัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของประเทศและโลก ทั้งหมดนี้ เพื่อให้ธนาคารและสังคมโดยรวมเติบโตแข็งแรงและมั่นคง ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของธนาคารที่ได้กำหนดไว้



ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิทธิมนุษยชน

ธนาคารมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของธนาคาร ซึ่งสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจและสิทธิมนุษยชนข้อตกลงแห่งสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ธนาคารได้จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Labor Social Responsibility Policy) ขึ้นในปี 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact Principles) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Guiding Principles for Business and Human Rights) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) ธนาคารจะไม่สนับสนุนทางการเงินหรือบริการแก่ลูกค้าและคู่ค้าที่มีกิจกรรมทางธุรกิจที่ไม่เคารพและเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงกรณีดังกล่าว



ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

หมายถึง การที่ธนาคารแสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม ในประเด็นด้านแรงงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎหมาย การเคารพต่อแนวปฏิบัติสากล การยอมรับผู้มีส่วนได้เสียและความเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย การเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การเคารพต่อความหลากหลาย หลักการปฏิบัติ อย่างมีจริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้



การบังคับใช้แรงงาน

ธนาคารไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ และไม่เข้าไปมีส่วนร่วมใด ๆ ในการใช้แรงงานผิดกฎหมาย

การใช้แรงงานเด็ก

ธนาคารไม่ใช้แรงงานเด็ก ขจัดและไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็ก ที่ผิดกฎหมาย

การใช้แรงงานหญิง

ธนาคารเคารพเสรีภาพของพนักงานหญิงและพนักงานทุกคน ส่งเสริมและปกป้องสิทธิประโยชน์จากการทำงาน เช่น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 ธนาคารได้กำหนดให้พนักงานหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาคลอด เป็นเวลาไม่เกิน 98 วัน โดยรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาคลอดดังกล่าวด้วย เป็นต้น

ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality)

- ความเท่าเทียมทางเพศ หมายถึง การมีสิทธิความรับผิดชอบและโอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยไม่มีข้อกำหนดด้านเพศ ธนาคารไม่ยอมรับ การเลือกปฏิบัติทางเพศทุกรูปแบบในการจ้างงานและการทำงาน ธนาคารไม่ยอมรับการล่วงละเมิดทางเพศในรูปแบบใดๆ ทั้งสิ้น รวมถึงการคุกคามทางวาจา กายภาพ และทางเพศ (Zero Tolerance) ทั้งนี้ ธนาคารยังได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งหมายรวมถึงพนักงานสตรีและพนักงานทุกคนให้ สามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของธนาคารอย่างเท่าเทียม
- ธนาคารมีนโยบายกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนและโบนัสที่เป็นธรรมเท่าเทียมกันระหว่าง เพศหญิงและเพศชาย (No Gender Pay Gap)

การเลือกปฏิบัติ

- ธนาคารไม่กระทำ ไม่สนับสนุน และไม่มีนโยบายให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ถิ่นกำเนิดและวงศ์วาน พื้นฐานทางสังคม ภาษา สถานภาพสมรส ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ สถานะการตั้งครรภ์ การเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ทัศนคติส่วนตัวหรืออื่นใด
- ธนาคารไม่ขัดขวางแทรกแซงหรือกระทำการใดๆ ที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิของลูกจ้าง ที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการ
- ธนาคารมีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน การทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศของลูกจ้าง

การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง

- ธนาคารห้ามไม่ให้เกิดการคุกคามทางเพศหรือการกระทำการใดๆ ที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน ตลอดระยะเวลาที่เป็นพนักงานของธนาคาร
- ธนาคารได้จัดให้มีมาตรการป้องกันและยุติการใช้ความรุนแรงในธนาคาร รวมถึงจัดทำมาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาพนักงานถูกคุกคาม ล่วงเกิน หรือได้รับความเดือดร้อน รำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด โดยการจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนผ่านระบบ Whistleblower หรือการรายงานโดยตรงถึงผู้บริหารระดับสูงของธนาคาร หรือรายงานโดยตรงถึงหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรือรายงานโดยตรงต่อผู้บริหารสายงานที่สังกัด หรือรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น หรือ ดำเนินการผ่านกระบวนการร้องทุกข์ของธนาคารตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
- ทั้งนี้ เมื่อได้รับการรายงานดังกล่าวผู้ที่รับรายงานจะนำส่งให้แก่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณา หาแนวทางแก้ไขข้อร้องทุกข์ และแจ้งผลให้พนักงานผู้นั้นทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับข้อร้องทุกข์ดังกล่าว



ค่าตอบแทนการทำงาน

- ในการกำหนดค่าตอบแทนการทำงาน ธนาคารได้มีการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูล ค่าตอบแทน การทำงานเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรม และข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ มาใช้ประกอบในการกำหนด โครงสร้างค่าตอบแทนการทำงานของธนาคาร โดยไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย (No Gender Pay Gap)
- คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการสรรหา จ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ แก่กรรมการธนาคารและผู้บริหารระดับสูง โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส
- ในการกำหนดผลตอบแทนการทำงานในระดับต่างๆ จะมีการพิจารณาอนุมัติโดยหน่วยงานที่กำหนด เพื่อให้มั่นใจว่าการกำหนดผลตอบแทนในการทำงานไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมขึ้น
- ทั้งนี้ การกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานและผลตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ยังได้ถูกโยงเข้ากับเกณฑ์การพิจารณาประกอบในหลายๆ ด้าน เช่น ผลประกอบการทางธุรกิจ ผลการตรวจประเมินจากธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม การปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์กร และ DNA ของธนาคาร เป็นต้น

ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา

- ให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย รวมถึงตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ธนาคารไทยเครดิต จำกัด (มหาชน)
- ธนาคารได้อนุญาตและสนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานในลักษณะ WFH รวมถึงมีการทำงานที่มีชั่วโมงทำงานที่ต่างออกไปในลักษณะ Flexible Work Hour เพื่อลดความเสี่ยงต่างๆ ลงให้แก่พนักงาน เป็นต้น
- ในการกำหนดวันลา ธนาคารได้จัดให้มีวันลาในหลายรูปแบบตามสิทธิและความจำเป็นของพนักงาน ตามที่ได้กำหนดรายละเอียดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ธนาคารไทยเครดิต จำกัด (มหาชน)

สวัสดิการ

ธนาคารจัดให้พนักงานทุกคนได้รับสวัสดิการในหลากหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนการดำรงชีวิตที่ดีของพนักงาน มีการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินการของคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อร่วมกันพิจารณาและนำเสนอสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ธนาคารมีการกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย
- อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อดูแลป้องกัน ไม่ให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงาน และ ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการควบคุมป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ธนาคารได้สนับสนุนให้มีการจัดตั้งและการดำเนินการ ของ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน ระดับปฏิบัติการและระดับบริหารขึ้น เพื่อร่วมกันบริหารจัดการ และดูแลให้สถานประกอบกิจการ สถานที่ ทำงาน และพนักงาน มีสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของพนักงาน จะไม่ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

สุขภาพ (Health)

- ธนาคารกำหนดให้มีความพยายามที่จะให้การดูแล ยกระดับ สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และเน้น เรื่องการป้องกันที่เกี่ยวกับสุขภาพ หรืออาจจะส่งผลต่อสุขภาพ ของพนักงาน
- มีการกำหนดให้ธนาคารเคารพในสิทธิแรงงาน ว่าด้วยสุขภาพ และ ความปลอดภัยในที่ทำงานตามอนุสัญญา ILO และ MNE Declaration และกฎหมายแรงงาน
- ธนาคารเคารพในข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยการผลิต และใช้สารพิษ และสารอันตรายในกรณีที่มีโอกาสเกิดขึ้น และมีการกระทบถึงสุขภาพของพนักงาน ลูกค้า และชุมชน ธนาคารจะหาวิธีลดการปล่อยสารอันตรายออกสู่ผิวดิน น้ำ และอากาศ มีการห้ามใช้สารเคมีที่มีข้อสงสัยในงานวิจัย วิทยาศาสตร์ว่าอาจเป็นอันตรายต่อ สุขภาพอย่างเคร่งครัด



การสื่อสารที่เกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติในเรื่อง สิทธิมนุษยชน และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ธนาคารทำการสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของธนาคาร ที่ได้รับการอนุมัติจากคณะเจ้าหน้าที่บริหารของธนาคาร ประกาศ และเปิดเผยต่อสาธารณะผ่าน Website ของธนาคาร เพื่อการสื่อสาร ภายนอกไปยังคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และองค์กรอื่นๆ ในห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร รวมถึงคนและชุมชน ที่อาจได้รับผลกระทบจาก การดำเนินธุรกิจของธนาคาร และสื่อสาร ผ่านช่องทางต่างๆ ภายใน ไปยังพนักงานทุกคนของธนาคาร เพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักถึง ความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายนี้ และบูรณาการนโยบายนี้ เข้าไปในการดำเนินธุรกิจของธนาคาร

การฝึกอบรม และเสริมสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน

- จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานได้รับทราบ
- สื่อสารความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนให้พนักงานได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในของธนาคาร
- จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ

กลไกความรับผิดชอบ (Responsibility and Accountability)

- ธนาคารไทยเครดิต จำกัด (มหาชน) มุ่งเน้นการบริหารงานภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีหรือบรรษัทภิบาล (Good Corporate Governance) และการมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเสมอมา โดยมีคณะกรรมการธนาคารเป็นผู้นำและเป็นผู้ผลักดันให้ การดำเนินงานของธนาคารเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ยั่งยืน ธนาคารจึงได้ กำหนดให้มีคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขึ้นเพื่อทำหน้าที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการธนาคาร ทั้งนี้ธนาคารได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการ บรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน อีกทั้งเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนเพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงานของธนาคารทั่วทั้งองค์กรร่วมกันผลักดันในการนำพาธุรกิจของธนาคารสู่ ความยั่งยืนต่อไป
- ธนาคารมอบหมายให้กรรมการผู้จัดการเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในประเด็นสิทธิมนุษยชน
- ธนาคารได้มีการมอบหมายและแต่งตั้งให้ผู้บริหารระดับสูงของธนาคารทำหน้าที่ ESG Officer เพื่อบริหารจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ESG ของธนาคาร และตามหลักการ UN-SDGs



เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและสังคม (ESMS)

- ธนาคารได้มีการมอบหมายและแต่งตั้งให้ผู้บริหารระดับสูงของธนาคารทำหน้าที่ E&S officer เพื่อบริหารจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ESMS ทั้งในด้าน สิ่งแวดล้อม และ สังคม
- ธนาคารมีการคัดกรองการให้สินเชื่อคู่เชื่อมกับรายการธุรกิจที่ธนาคารห้ามทำธุรกรรม รวมถึงการคัดกรองการดำเนินงานด้านที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนที่บังคับใช้
- การประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมของลูกค้าผ่านรายการ ตรวจสอบ Environmental and Social Due Diligence (ESDD) Check List สำหรับการทำธุรกรรมด้านสินเชื่อการหาทางช่วยเหลือลูกค้า เพื่อการบรรเทาและจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

การร้องเรียนในประเด็นสิทธิมนุษยชน

- ในกรณีมีผู้ต้องการร้องเรียนในประเด็นสิทธิมนุษยชน สามารถทำได้โดยการรายงานผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนบน Website ของธนาคารหรือสามารถรายงานถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือกรรมการผู้จัดการได้โดยตรง
- ในกรณีที่ได้รับรายงานในประเด็นที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ธนาคารกำหนดให้ผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มงาน/สายงาน ที่พบประเด็นสิทธิมนุษยชน และ ESG officer ลงนามในรายงานประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งนำเสนอให้แก่กรรมการผู้จัดการ เพื่อพิจารณาเข้าสู่กระบวนการในขั้นตอนต่อไป เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาหาแนวทางแก้ไขข้อร้องทุกข์ และแจ้งผลให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับข้อร้องทุกข์ดังกล่าว รวมถึงการเยียวยาในสิ่งที่เกิดขึ้น(ถ้ามี) ทั้งนี้ อาจกำหนดระยะเวลาเพิ่มเติมได้ตามความรุนแรงของปัญหาที่พบ

Orientations

การดำเนินงานด้าน **Learning & Development** ธนาคารมีการจัดอบรมหลักสูตรต่างๆ ให้แก่พนักงานที่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร ทั้งหมด **14** หลักสูตร ดังนี้

1. **Quality & Change Management Group**
2. **Core Values**
3. **ESG**
4. **สวัสดิการพนักงาน**
5. **การเข้าเรียนในระบบ E-Learning**

6. **ความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ**
7. **ธรรมาภิบาล , จรรยาบรรณ**
8. **กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธนาคาร**
9. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ AML (Anti-Money Laundering) และ KYC& CDD (Know your Customer & Customer Due Diligence)**



HEAL THE WORLD
Everyone Matters



Nuddy
Core Value

4 BRAND DNA



HUMAN RESOURCES

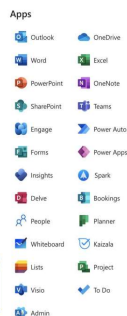




Orientations

10. ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริต (Fraud Awareness)
11. ปกป้องข้อมูล! ก่อนสายเกินแก้ ด้วย DLP ระบบป้องกันข้อมูลองค์กรรั่วไหล
12. ความรู้ด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ IT Security Awareness
13. การใช้งานระบบ IT และวิธีการแจ้งเหตุการณ์ด้าน IT
14. Microsoft 365 for Thaicredit

- Overview (4 pages)
- Outlook (email) (7 pages)
- Outlook (calendar) (3 pages)
- MS Teams + Whiteboard (8 pages)
- OneDrive (5 pages)
- Office Online (4 pages)
- Other Apps (4 pages)
- Settings (4 pages)



สอบถามการใช้งานหรือปัญหา ส่งอีเมลสอบถามได้ที่
servicedesk@thaicreditbank.com

โลกหรือชีวิตระบบอาจไม่เป็นจริง



ปกป้องข้อมูล! ก่อนสายเกินแก้ ด้วย DLP ระบบป้องกันข้อมูลองค์กรรั่วไหล
(Data Loss Prevention)



HR E-LEARNING

AML/CTPF 2022 &
PDPA