

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

ของ

บริษัท โปรเจค แพลนนิ่ง เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

ของ

บริษัท โปรเจค แพลนนิ่ง เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

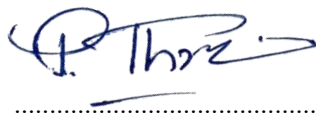
บริษัท โปรเจค แพลนนิ่ง เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) “บริษัทฯ” ได้ตระหนักและเห็นถึงคุณค่าในความเป็นมนุษย์ว่ามีความสำคัญยิ่ง และได้ยึดหลักการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกันมาตลอด โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกเพียงเพราะความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคมหรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ ตลอดระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจที่ผ่านมา บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตามหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณของบริษัทฯ

คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 จึงได้มีการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงสาระสำคัญของนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายคำสั่งนี้ จึงขอให้พนักงานทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568

บริษัท โปรเจค แพลนนิ่ง เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)



(นายประสงค์ ธาราไชย)

ประธานกรรมการบริษัท

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

1. ขอบเขตในการดำเนินงาน

นโยบายและข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนนี้ใช้สำหรับทุกกิจกรรมของบริษัทฯ (พนักงาน กิจกรรมทางธุรกิจโดยตรง สินค้าและบริการ) ที่บริษัทฯ มีอำนาจในการบริหาร และรวมถึงบริษัทย่อย

บริษัทฯ มุ่งหวังและส่งเสริมให้คู่ค้าของบริษัทฯรวมถึงผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ สนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายนี้

2. นิยามศัพท์ที่ใช้กับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายความว่า เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในความเป็นมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วยสิทธิตามธรรมชาติและสิทธิที่กฎหมายรับรอง ทุกคนได้รับการรองรับหรือคุ้มครองให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันทาง กาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม หรือเรื่องอื่นตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ รวมถึง สิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น อิสระในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองสิทธิอื่นๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัย ชนกลุ่มน้อยในท้องถิ่นและสิทธิชุมชน โดยทุกคนมีสิทธิต่างๆ อย่างเท่าเทียมกันไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) หมายความว่า บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่นๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Lesbian Gay Bisexual Transgender Queer Intersex (LGBTQI))

การล่วงละเมิด (Harassment) หมายความว่า การแสดงความคิดเห็น หรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา หรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศ อาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มเหงรังแก เป็นต้น (แต่ในขณะที่มีการละเมิดทางเพศจะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย)

3. แนวทางปฏิบัติ

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของทุกคน ตลอดถึงสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ทั้งหมด โดยจะต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และดำเนินการสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ทำความเข้าใจ รวมทั้งกำหนดแนวทาง สอดส่องและให้การสนับสนุนแก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร และเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม จะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

- 3.1 คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทุกกระดับ จะต้องให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปาะบางทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่าง ทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมหรือเรื่องอื่นใด
- 3.2 คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทุกระดับ สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามในรูปแบบอื่นต่อต้านการล่วงละเมิด และไม่ยอมให้มีการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ (ทั้งการล่วงละเมิดทางเพศและไม่ใช้ทางเพศ) โดยหากมีการร้องเรียนจะได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง รักษาเป็นความลับ และให้ความเห็นอกเห็นใจ หากการกล่าวหาได้รับการยืนยัน จะดำเนินการตามมาตรการเยียวยา ลงโทษทางวินัย เลิกจ้างหรือดำเนินคดีตามกฎหมาย
- 3.3 คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทุกระดับ จะต้องสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดที่เกี่ยวกับบริษัทฯ ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ
- 3.4 บริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด สื่อสาร เผยแพร่นโยบาย ให้ความรู้ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่พนักงาน คู่ค้า คู่ธุรกิจในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้ และทบทวนความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ
- 3.5 บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน โดยจะให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองต่อบุคคลที่แจ้งเรื่องละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่บริษัทฯ กำหนดใน Whistleblower Policy สำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมการเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัทฯ บริษัทฯ จะดำเนินการแก้ไข หรือพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบบริษัท
- 3.6 บริษัทฯ พัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มการลงทุน (Investment) หรือควบรวมแบบพันธมิตร (Mergers and Partnership) เพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน จัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้สอดคล้องตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งครอบคลุมความเสี่ยงในอุตสาหกรรมและประเทศที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

4. การจ้างงานและการปฏิบัติ

บริษัทฯ มีกระบวนการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม เท่าเทียม และมีความสม่ำเสมอเท่ากันสำหรับผู้สมัครทั้งหมด สนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดสถานะ เชื้อชาติ และศาสนา สนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อจัดหลักสูตรอบรมที่เหมาะสมกับพนักงานรายบุคคลมีการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนและมอบสวัสดิการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ตลอดจนกำกับดูแลเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีในสถานที่ทำงาน และจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในเสนอความเห็นหรือเจรจาต่อรองด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงานในการพิจารณาเลิกจ้าง บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน นอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อความเป็นธรรมและลดผลกระทบต่อนักงานให้น้อยที่สุด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาวิชาชีพผู้พิการ โดยให้โอกาสในการพัฒนาความรู้และพื้นที่เพื่อแสดงความสามารถช่วยสร้างรายได้ให้ผู้พิการสามารถดูแลและพึ่งพาตนเองได้

5. การจ้างแรงงานเด็ก

บริษัทฯ ไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย แรงงานที่ถูกบังคับ หรือแรงงานทาส แรงงานที่ถูกบังคับให้ทำงานเกินเวลา บริษัทฯ ยกเว้นแต่ในกรณีที่การจ้างเหล่านั้น เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง อายุ ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย