



นโยบายสิทธิมนุษยชน
(Human Rights Policy)

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

วัตถุประสงค์

บริษัท พรีไซส คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) มุ่งมั่นในการส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของบุคคลทุกคนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของเรา ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและกฎหมายของประเทศไทย ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Right at Work: ILO) โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

เพื่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนขึ้นในบริษัท และป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้นไม่ว่าจะต่อบุคลากร หรือผู้รับบริการ คณะกรรมการจึงกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัท ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรม

ขอบเขตการดำเนินการ

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน นักศึกษาฝึกงาน ตลอดจนพนักงานสัญญาว่าจ้างชั่วคราว (รวมเรียกว่า “พนักงาน”) ของบริษัท และครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติงานของตัวแทนและตัวกลางทางธุรกิจอื่นๆ ซึ่งได้รับอนุญาตให้กระทำการในนามบริษัท และของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนคู่ค้าธุรกิจ (Business Partner) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ด้วย

บริษัท สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของบริษัท ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่ายึดถือมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของจรรยาบรรณองค์กร

นโยบายและแนวทางปฏิบัติ

3.1. การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัท เคารพสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน รวมถึงพนักงาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งหมด

3.2. การไม่เลือกปฏิบัติและความเสมอภาค

บริษัทฯ ส่งเสริมการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบาง โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความทุพพลภาพ การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ชนบทธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด

3.3. สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี

บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีมนุษยธรรม ปราศจากการใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ การขู่ข่มขู่ทางร่างกาย จิตใจ หรือการข่มเหงด้วยวาจา อีกทั้งบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความปลอดภัยที่ดีของพนักงาน จึงมุ่งมั่นที่จะรักษามาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและมีสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดี

3.4. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ สนับสนุนการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม เช่น การจ่ายค่าจ้างและชั่วโมงทำงานที่สมเหตุสมผล ไม่ยอมรับการบังคับใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ การละเมิดสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคล หรือการกระทำอื่นใดที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเด็ดขาด

3.5. ความรับผิดชอบของห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain)

บริษัทฯ คาดหวังและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ เช่น ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) และคู่ค้าธุรกิจ (Business Partner) ดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรม/ทวนสอบความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานแก่พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

3.6. การพัฒนากระบวนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จะดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ตรวจสอบกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในทุกๆ ด้านของห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process)
- จัดทำแผนการแก้ไขประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดมาตรการเพื่อบรรเทาเยียวยาความเสียหาย และการติดตามผล (Mitigation Plan)
- วางแผนป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อม

หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 4.1. คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ และจะต้องทบทวนนโยบายฉบับนี้เป็นประจำทุกปี เสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติหากมีการเปลี่ยนแปลง
- 4.2. คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่สอบทานประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำหนดกลุ่ม/บุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผนแนวทางแก้ไข และป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่ง นำเสนอโดยคณะทำงาน Risk and Compliance Management
- 4.3. ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบทำให้มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้ตระหนักถึงและมีความเข้าใจในนโยบายฉบับนี้ โดยได้รับการอบรมอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ
- 4.4. พนักงานจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้อย่างเคร่งครัด ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ และสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชน กรณีมีข้อสงสัยให้สอบถามผู้บังคับบัญชา

การรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน

หากพนักงานมีข้อสงสัย/มีหลักฐานว่า มีพนักงานหรือบุคคลซึ่งกระทำการในนามบริษัท ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท จะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือรายงานผ่านช่องทางการรายงานที่กำหนดไว้ใน “นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blowing Policy)” โดยทันที ข้อร้องเรียนใดๆ ที่บริษัทฯ ได้รับจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมและปกปิดข้อมูลบุคคลที่แจ้งเรื่อง หากการกล่าวหาได้รับการยืนยัน จะดำเนินการตามมาตรการเยียวยา ลงโทษทางวินัย เลิกจ้าง หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย

การฝ่าฝืนนโยบาย

- 6.1 บริษัทฯ จะดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานผู้ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ รวมถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่เพิกเฉยต่อการกระทำผิดหรือรับทราบว่ามีกระทำความผิดแต่ไม่ดำเนินการจัดการ

ให้ถูกต้อง ซึ่งมีบทลงโทษทางวินัยจนถึงขั้นให้ออกจากงาน การไม่ได้รับรู้ถึงนโยบายฉบับนี้และหรือ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้

- 6.2 ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจ ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนคู่ค้าธุรกิจ (Business Partner) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ที่ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ตามนโยบายฉบับนี้ หรือรับทราบถึงการกระทำที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้แต่ไม่ได้รายงานให้ฝ่ายบริหารของบริษัทฯ รับทราบ หรือให้ข้อมูลไม่ถูกต้องเมื่อเจ้าหน้าที่สอบสวนของบริษัทฯ ได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำที่อาจขัดต่อนโยบายฉบับนี้อาจถูกบอกเลิกสัญญาได้