

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัท แพลน บี มีเดีย จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักดีว่าบุคคลทุกคนมีคุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน บริษัทฯ มุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและปลูกฝังให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของบริษัทฯ ตระหนักและปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดจนดูแลบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยเท่าเทียมกัน ครอบคลุมในเรื่องการปกป้อง การเคารพ และการเยียวยาจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ กำหนดขึ้นโดยมีกรอบแนวทางมาจากหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)

1. ขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และทางอ้อมผ่านกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯย่อย และบริษัทร่วมทุนที่อยู่ในอำนาจการบริหารจัดการของบริษัทฯ และสนับสนุนให้พันธมิตรทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) อาทิ คู่ค้า ลูกค้า ผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ปฏิบัติตามให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2. นิยาม

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มี มาแต่กำเนิดและความเสมอภาค ที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีดวง ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด (ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

การใช้แรงงานบังคับ (Forced Labor) หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัย วิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือการบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการ เป็นผลให้ บุคคลทำงานอย่างไม่เต็มใจหรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขจัดขึ้นได้ (ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

การใช้แรงงานเด็ก (Child Labor) หมายถึง การให้เด็กทำงานจนทำให้สูญเสียการดำเนินชีวิตในวัยเด็ก รวมถึงการบั่นทอนศักยภาพและความภาคภูมิใจของเด็ก ซึ่งเป็นอันตรายต่อการพัฒนาทางร่างกายและ จิตใจของเด็ก รวมทั้งการให้เด็กทำงานซึ่งเป็นอันตรายต่อสภาพจิตใจ ร่างกาย สังคมและศีลธรรมของเด็ก ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาโดยสูญเสียโอกาสในการเข้าเรียนในโรงเรียน มีพันธะทำให้เด็กต้องออกจากโรงเรียนอย่างถาวร หรือทำให้เด็กต้องเรียนไปด้วยทำงานไปด้วย ทำให้เด็กมีชั่วโมงการทำงานที่ ยาวนานและทำงานหนัก (ที่มา: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) หมายถึง ประชากรที่มีความอ่อนแอ หรืออ่อนด้อยในการรับมือกับปัญหาที่เกิดจากความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทั้งนี้ ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะเปราะบางของประชากรประกอบด้วยลักษณะทางธรรมชาติและสุขภาพ การเป็นชนกลุ่มน้อย การถูกจองจำหรือจำกัดอิสรภาพ ความยากจน และความไม่เป็นธรรมเชิงโครงสร้าง ซึ่งประชากรเหล่านี้ มักไม่ได้รับการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชน (ที่มา: สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน) ตามบริบทในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท กลุ่มเปราะบางอาจหมายถึง เด็ก หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ แรงงานต่างด้าว แรงงานตามสัญญาจ้าง และชุมชนในท้องถิ่น เป็นต้น

ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) หมายถึง กิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกัน เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับบริษัท ตลอดทั้งกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยมีขั้นตอนของกระบวนการสร้างคุณค่าที่ ต่อเนื่องกันเป็นทอดๆ เหมือนห่วงโซ่ของกิจกรรมที่มีความเกี่ยวพันกัน เพื่อสร้างประโยชน์สุดท้ายใน ผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อส่งต่อไปยังลูกค้า

ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท ไม่ว่าจะเป็ผลกระทบในเชิงบวกหรือลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

3. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บุคคลทุกคนมีคุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องร่วมกันส่งเสริม ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน โดยยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายดังนี้

- 3.1. ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมเป็นธรรมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา การแสดงออก ทางความคิด สภาพร่างกาย ฐานะ ชาติตระกูล หรือความแตกต่างใด ๆ
 - 3.2. ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน ของผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 3.3. สนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน ดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การละเมิดสิทธิมนุษยชน
 - 3.4. สื่อสารและทำความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า
 - 3.5. ติดตาม ตรวจสอบ การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม
 - 3.6. จัดให้มีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน และการเก็บรักษาข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางกรร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอ
 - 3.7. เปิดเผยข้อมูลความคืบหน้าการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ผ่านรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) หรือรายงานความยั่งยืน และเว็บไซต์ของบริษัทฯ หรือช่องทางอื่นที่เหมาะสม
- นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ครอบคลุมสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ที่สำคัญของบริษัทฯ ได้แก่
- 1) พนักงาน ประกอบด้วย พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว 2) ลูกค้า 3) คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ
 - 4) สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางการดำเนินงานกับ ผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ดังนี้
1. **สิทธิของพนักงาน:** จัดให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายภายในองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสรับผู้พิการเข้า ทำงานกับบริษัทฯ และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานทุกคน ปราศจากการข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ
 2. **สิทธิของผู้ที่มาใช้บริการ:** ให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของลูกค้า ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ ปราศจากการข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ รวมถึงเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของ ลูกค้าผ่านการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพและระบบรักษาความปลอดภัยของ ข้อมูลที่มีมาตรฐาน
 3. **สิทธิของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ:** ส่งเสริมให้มีการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามที่กฎหมายกำหนดและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงาน รวมทั้งการกำหนดชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยของแรงงาน ปราศจากการใช้แรงงานผิดกฎหมาย หรือการข่มขู่คุกคาม แรงงานในทุกรูปแบบ

4. **สิทธิของสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม:** ดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยเคารพสิทธิของสังคมและชุมชน ตลอดจนยกระดับมาตรฐานการครองชีพ สุขภาพและ ความปลอดภัยของชุมชน ดูแลรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงาน โดยควบคุมผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด

4. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น บริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล อันประกอบด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในด้านต่างๆ และสิทธิในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทของบริษัทฯ ตลอดจนติดตามดูแลให้เกิดการปฏิบัติที่สอดคล้องกันตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า รายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ

- 4.1.1. ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ
- 4.1.2. ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขังหนี้ ไม่มีการลงโทษทางการเงิน (Debt bondage) เช่น การกักขังหนี้ผูกพัน การไม่จ่าย การค้างจ่าย หรือการจ่ายค่าจ้างล่าช้าเพื่อเป็นข้อผูกมัดให้ พนักงานทำงานให้บริษัทฯ
- 4.1.3. ไม่เรียกร้อหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากพนักงาน เพื่อแลกกับการทำงาน หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 4.1.4. ไม่ลงโทษข่มขู่ หรือคุกคาม หรือกระทำรุนแรงในรูปแบบใดๆ โดยการข่มเหงทางร่างกาย วาจา หรือจิตใจ
- 4.1.5. ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว เช่น การห้ามพนักงานออกจาก สถานที่ทำงานหรือที่พัก การกีดกันพนักงานจากชีวิตในชุมชนและสังคม
- 4.1.6. ไม่ใช้แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ
- 4.1.7. ไม่ริรอนสิทธิและผลประโยชน์อื่นใด หรือปฏิเสธในการให้สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการ ดำรงชีวิต

4.2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

- 4.2.1. ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
- 4.2.2. ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและพัฒนาการของเด็ก

- 4.2.3. ไม่ว่าจ้างแรงงานหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่ถูกพรากจากผู้ปกครองโดยไม่ได้รับความยินยอม
- 4.2.4. ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่มีผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

4.3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

- 4.3.1. ไม่ให้พนักงานหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.3.2. จ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานทั้งชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่อยู่ในระดับ ค่างานหรือตำแหน่งงานเดียวกัน
- 4.3.3. จัดให้พนักงานที่มีครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
- 4.3.4. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อพนักงานที่มีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงที่ให้นมบุตร
- 4.3.5. ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

4.4. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานต่างด้าว

- 4.4.1. ว่าจ้างและสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตาม กฎหมาย
- 4.4.2. จัดให้มีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยภาษาที่แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจได้
- 4.4.3. จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีหลักฐานในการจ่ายค่าตอบแทนทุกครั้ง

4.5. แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน

- 4.5.1. จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นไปตามกฎหมายหรือ
- 4.5.2. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือปัจจัยที่อาจ
- 4.5.3. ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน
- 4.5.4. จัดอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ตลอดจนมีการจัดอบรมด้านความ
- 4.5.5. ปลอดภัย เพื่อดูแลให้พนักงานตระหนักรู้และปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง

4.6. แนวปฏิบัติด้านโอกาสที่เท่าเทียม ไม่แบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

- 4.6.1. ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน ต้องพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใดๆ

- 4.6.2. ในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การโอนย้ายหน้าที่งาน ต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใดๆ
- 4.6.3. จัดให้มีการพัฒนาพนักงานอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้นๆ และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน
- 4.6.4. กำหนดและเปิดเผยการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้
- 4.6.5. ไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของพนักงาน ด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใดๆ
- 4.6.6. ไม่เลิกจ้าง หรือการให้เกษียณอายุการทำงาน ด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใดๆ

4.7. แนวปฏิบัติด้านการป้องกันความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิด

- 4.7.1. ไม่กระทำความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิดต่อบุคคลใดในทุกรูปแบบ
- 4.7.2. ไม่กระทำการที่เป็นการใช้อำนาจไม่พึงประสงค์ หรือกระทำการที่ส่งไปในทางเพศ ที่อาจก่อให้เกิด
 - ความเดือดร้อน รำคาญ อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม
 - สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย น่าเกรงกลัว ไม่เป็นมิตร ก้าวร้าว
 - การแทรกแซงการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบด้วยเหตุผล
 - ผลกระทบต่อการจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณา ค่าตอบแทน

4.8. แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

- 4.8.1. จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา และผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นธรรม ตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.8.2. มีหลักฐานการจ่ายค่าตอบแทนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีรายละเอียดอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนค่าตอบแทนและรายการต่างๆ ที่ได้รับในแต่ละครั้ง รวมถึงค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมาย
- 4.8.3. จัดให้พนักงานได้รับสิทธิประกันสังคมหรือสวัสดิการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.8.4. จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามความสมัครใจของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เงินสะสม ที่หักจากค่าจ้างของพนักงาน และเงินสมทบที่บริษัทฯ ออกให้ เพื่อให้พนักงานมีเงินออมไว้ ใช้จ่ายยาม

เกษียณอายุ ออกจากงาน ทูพพลภาพ หรือเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัว กรณีที่พนักงาน
เสียชีวิต

4.9. แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

- 4.9.1. ระบุเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานตามปกติให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน และ จัดให้มีชั่วโมงการทำงานรวมถึงการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด
- 4.9.2. มีการบันทึกเวลาการทำงานอย่างถูกต้องเป็นระบบ
- 4.9.3. กำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหารอย่างเหมาะสม
- 4.9.4. การให้สิทธิในวันลาต่างๆ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจ และอื่นๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้ง จัดให้มีวันหยุดตามประเพณีที่กฎหมายกำหนด

4.10. แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการรวมตัวกันโดยสันติเพื่อเจรจาต่อรอง

- 4.10.1. เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ของบริษัทฯ ได้
- 4.10.2. เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสมาคม หรือชมรมต่างๆ โดยการรวมตัวกันจะต้องกระทำด้วยสันติและปราศจากอาวุธ ไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า
- 4.10.3. ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกันของพนักงาน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้นกระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือป้องกันมิให้กระทำผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณทางธุรกิจ

4.11. แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

- 4.11.1. ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร
- 4.11.2. ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง ต้องแจ้งให้พนักงานทราบก่อนการเลิกจ้าง รวมทั้งจ่ายค่าชดเชย
- 4.11.3. ตามกฎหมาย

5. การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

5.1. การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA)

บริษัทฯ ต้องมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ รวมทั้ง กลุ่มเปราะบางที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ อย่างครอบคลุมทั่วถึง โดยมีการติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นระยะ

5.2. การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทฯ ต้องมีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อระบุความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งห่วงโซ่คุณค่า โดยมีการป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดหรืออาจเกิดจากการประกอบธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทฯ จะต้องสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง เคารพ และเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่าง เหมาะสม และเพียงพอ

6. การรับข้อร้องเรียน

- 6.1. จัดให้มีช่องทางแจ้งข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสกรณีที่พบเห็นหรือรับทราบการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านระบบการรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ และช่องทางอื่นๆ ที่บริษัทฯ กำหนด เช่น ผ่านทาง auditcommittee@planbmedia.co.th
- 6.2. จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนหลังจากที่ได้รับแจ้งจากพนักงาน และ/หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการบรรเทาหรือแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม
- 6.3. ดำเนินการสืบข้อเท็จจริงและสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีการคุ้มครองสิทธิพนักงานหรือบุคคลอื่นที่รับจ้างทำงานให้แก่บริษัทฯ อย่างเป็นธรรม ตามจรรยาบรรณและหลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ

7. มาตรการเยียวยาผลกระทบ

- 7.1. ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และ/หรือ การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อศึกษาถึงระดับผลกระทบของประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่อาจได้รับ ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ทางธุรกิจ ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้บริษัทฯ เข้าใจในประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และสามารถกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบ รวมถึงการเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7.2. ดำเนินการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่มีความเสี่ยงและความรุนแรงของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในระดับที่สูงเป็นลำดับแรกซึ่งรวมถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมที่หากไม่ได้รับการเยียวยาในทันทีจะไม่สามารถแก้ไขเยียวยาได้ตามด้วยผู้ที่

ได้รับผลกระทบกลุ่มอื่นๆ ต่อไป โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญและความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น

8. การติดตาม

- 8.1. มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนตลอดจนส่งเสริมให้คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจมีการตรวจประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านแรงงานและด้านสิทธิมนุษยชน
- 8.2. กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ติดตามกรณีเกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งรวบรวม และจัดทำรายงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป
- 8.3. กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล และคณะกรรมการบริษัท ตามลำดับ

9. การรายงานต่อสาธารณชน

การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของการรายงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Development Reporting) ผ่านรายงานประจำปี (แบบ 56-1One Report) และเว็บไซต์ของบริษัทฯ หรือการเปิดเผยประชาสัมพันธ์ในช่องทางอื่นที่เหมาะสม

10. การตระหนักถึงความสำคัญ

บริษัทฯ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนในบริษัทฯ ตลอดจนคู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ เข้าใจถึงสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่ตนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานพึงได้รับ รวมถึงร่วมกันป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำระบบการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน หรือ E-learning เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน