



นโยบายด้านสังคม

บริษัท ประกิต โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักดีว่าธุรกิจของบริษัทมีความเกี่ยวข้องกับผู้คนและสังคมอย่างมาก เริ่มตั้งแต่พนักงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งขององค์กร ลูกค้า คู่ค้า พันธมิตร คู่แข่ง ไปจนถึงผู้บริโภคในสังคม การปฏิบัติ จัดการความสัมพันธ์ และคำนึงถึงผลกระทบที่บริษัทมีต่อผู้คนเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญ บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะส่งต่อ “พลังบวก” ผ่านการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อส่งมอบคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงการส่งมอบผลงานที่รับผิดชอบต่อผู้บริโภค

บริษัทมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และแนวทางปฏิบัติในการจัดการความสัมพันธ์ต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมายของประเทศที่ดำเนินการ ข้อบังคับและมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และสามารถบรรลุเป้าหมายและพัฒนากิจการดำเนินงานด้านสังคมให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลนโยบาย ข้อมูลและผลการดำเนินงานด้านสังคมต่อสาธารณะทางแบบรายงาน 56-1 One Report และรายงานความยั่งยืนของบริษัท ทั้งนี้ กำหนดให้คณะทำงานด้านความยั่งยืนเป็นตัวแทนผู้บริหารในการดำเนินงานด้านความยั่งยืน รวมถึงดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายด้านสังคม

ขอบเขตนโยบาย

นโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ใช้บังคับกับบริษัท ประกิต โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท ประกิต แอควาเรียม จำกัด และ บริษัท มาร์เก็ตติ้ง ไดรฟ์ เวิร์ลด์ไวด์ จำกัด รวมถึง คู่ค้า และ พันธมิตรทางธุรกิจ โดยคุณลักษณะสำคัญของนโยบายมีดังต่อไปนี้

นโยบายด้านสังคมแยกออกตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

การพัฒนาศักยภาพพนักงานและการดูแลเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานที่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพออกสู่สาธารณะ และช่วยสร้างการเติบโตให้บริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และบริษัทยังใส่ใจต่อผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทต่อพนักงาน บริษัทจึงมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สามารถแข่งขันได้ในธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานของบริษัทจะมีความสามารถและทัศนคติที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของธุรกิจได้ โดยกำหนดชั่วโมงการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานที่เหมาะสมกับสภาพธุรกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัท ในขณะเดียวกันก็ใส่ใจต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีความเป็นอยู่ที่ดีและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีดัชนีความพึงพอใจของพนักงานต่อบริษัทให้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80



แนวทางการปฏิบัติ

1. วางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพพนักงาน โดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นในสายอาชีพ และการเติบโตของพนักงานรวมถึงบริษัท รวมถึงการปลูกฝังและเสริมสร้างทัศนคติที่ดีเพื่อให้พนักงานพร้อม บรรลุเป้าหมายไปพร้อมกับองค์กร
2. ตั้งเป้าหมายและจัดเก็บข้อมูลชั่วโมงเฉลี่ยต่อปีของการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพพนักงาน โดยคำนึงถึง นโยบายทางธุรกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัท รวมถึงมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อทบทวน พัฒนา แผนการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ
3. ศึกษาดัชนีความพึงพอใจของพนักงาน โดยเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงปัจจัยที่สามารถเพิ่มดัชนีความพึงพอใจของพนักงาน
4. ตั้งเป้าหมายและจัดเก็บข้อมูลอัตราการลาออกโดยสมัครใจและความพึงพอใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถระบุสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อนำมาพัฒนาแผนการดูแล พนักงาน
5. จัดให้มีแผนการดูแลพนักงานด้านต่างๆ ได้แก่ สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การดูแลสุขภาพของ พนักงาน และกิจกรรมสานสัมพันธ์
6. รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และรับข้อร้องเรียนจากพนักงานอย่างเท่าเทียม โดยจัดเตรียมและระบุช่อง ทางการรับข้อร้องเรียนต่างๆ ให้พนักงานสามารถแจ้งเรื่องไม่พึงประสงค์

การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

บริษัทยึดถือและมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) เพื่อให้สามารถดำเนินงานอย่างเคารพหลักสิทธิมนุษยชน รวมถึงดูแล ป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิ มนุษยชนขึ้นไม่ว่าจะต่อพนักงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน และเป็นการลดความเสี่ยงหรือปริมาณ ผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนอันมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือผลผลิตของบริษัท โดยดูแล ให้จำนวนกรณีพิพาทหรือข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์

แนวทางการปฏิบัติ

1. ดูแลให้มีการปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้หนึ่งผู้ใด เนื่องจากความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ เพศ อายุ พื้นฐานการศึกษา สีดผิว ทัศนะทางการเมือง สถานภาพทางสังคม รสนิยมทางเพศ หรือ ลักษณะด้านอื่นๆ
2. ดูแลไม่ให้เกิดการกระทำหรือสนับสนุนให้มีการบังคับใช้แรงงาน รวมถึงการล่อลวงละเมิดหรือข่มขู่คุกคามแรงงาน ในทุกรูปแบบ และสำหรับการจ้างแรงงานเด็ก การใช้แรงงานสตรีมีครรภ์และการจ้างแรงงานต่างด้าวต้อง ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมาย แรงงานกำหนดอย่างถูกต้องครบถ้วน



3. เคารพสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในการรวมกลุ่มหรือรวมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรองซึ่งสอดคล้องตามกฎหมาย และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสิทธิในการร่วมกันเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของพนักงาน
4. มีกระบวนการว่าจ้างและสรรหาบุคลากร โดยดำเนินด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และเท่าเทียมโดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และสถานะ
5. ให้ค่าจ้างและผลตอบแทนแก่พนักงานโดยไม่ให้ลูกจ้างทำงานเป็นเวลานานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงเรื่องเวลา ชั่วโมงการทำงาน นอกจากนี้ การทำงานล่วงเวลาต้องได้รับการยินยอมจากพนักงานทุกกรณี โดยบริษัทจะต้องปฏิบัติและดำเนินการตามข้อกำหนดกฎหมาย
6. ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม โดยพนักงานทั้งหมดจะถูกจ้างภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานที่สอดคล้องกับกฎหมายและจะได้รับการฝึกอบรมทักษะการทำงานที่เหมาะสมโดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และสถานะ โดยทางบริษัทตระหนักถึงคุณค่าในพนักงานทุกคนและความสนับสนุนร่วมมือที่พนักงานมอบให้ และมีความมุ่งมั่นเพื่อโอกาสที่เท่าเทียมและต่อต้านการเลือกปฏิบัติ โดยทุ่มเทเพื่อรักษากรุงให้เป็นสถานที่ซึ่งปราศจากการเลือกปฏิบัติ ความรุนแรงการล่วงละเมิด การข่มขู่หรือการคุกคามในทุกทาง
7. มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับทางอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด โดยจัดให้มีนโยบายความปลอดภัยทางอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางกรอบปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทส่งผลกระทบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม และสังคมน้อยที่สุด
8. สนับสนุนและสื่อสารให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนรายงานการฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนไม่ว่าจะในรูปแบบใดๆ ผ่านช่องทางที่บริษัทจัดไว้ได้แก่ กล้องรับความคิดเห็น จดหมาย โทรศัพท์ ช่องทางออนไลน์อื่นๆ เช่น เว็บไซต์ อีเมลและโซเชียลมีเดียของบริษัท
9. จัดให้มีกระบวนการรับเรื่องและตรวจสอบข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับแจ้งจากบุคคลภายในและภายนอกของบริษัท เพื่อดำเนินการตรวจสอบ แก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย
10. หากพบว่ามีกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้
11. ศึกษาและติดตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
12. กำหนดให้มีการนำประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนไปพิจารณาในการประเมินความเสี่ยงขององค์กร



การกำกับดูแล และมีความรับผิดชอบในเนื้อหาสื่อโฆษณา

บริษัทตระหนักถึงผลกระทบที่ผลงานโฆษณาที่สามารถชี้้นำหรือส่งเสริมพฤติกรรมของผู้บริโภค การส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อผู้สังคมจึงเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญตลอดมา เพื่อให้ผู้บริโภคและผู้คนในสังคมได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริง เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกบริโภคสินค้าและบริการต่างๆ บริษัทจึงมีการกำกับดูแลและผลิตเนื้อหาสื่อโฆษณาอย่างรับผิดชอบ เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยมีการตั้งเป้าหมายจำนวนกรณีพิพาททางกฎหมายและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาสื่อโฆษณาที่ละเมิดหลักกฎหมายและจริยธรรมเท่ากับศูนย์

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศึกษาและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของหน่วยงานควบคุมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเนื้อหาและสื่อโฆษณาอย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึงให้ความร่วมมือกับหน่วยงานควบคุมในการตรวจสอบหรือแก้ไขเนื้อหาสื่อโฆษณาให้มีความถูกต้องและเหมาะสมอย่างเคร่งครัด
2. ดูแลและตรวจสอบการสร้างสรรค์และผลิตโฆษณา เพื่อให้แน่ใจว่าเนื้อหาสื่อโฆษณามีความถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง หรืออวดอ้างสรรพคุณเกินจริง และเป็นไปตามหลักกฎหมายและจริยธรรม
3. จัดอบรมให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับการสร้างสรรค์และผลิตเนื้อหาสื่อโฆษณาที่มีความรับผิดชอบ
4. จัดให้มีช่องทางในการรับข้อร้องเรียนจากผู้บริโภคกรณีพบเจอเนื้อหาสื่อโฆษณาของบริษัทที่มีการบิดเบือนข้อเท็จจริงหรือผิดต่อหลักกฎหมายและจริยธรรม ผ่านช่องทางที่บริษัทจัดไว้ ได้แก่ กล่องรับความคิดเห็น จดหมาย โทรศัพท์ ช่องทางออนไลน์อื่นๆ เช่น เว็บไซต์ อีเมลและโซเชียลมีเดียของบริษัท
5. จัดให้มีกระบวนการรับเรื่องและตรวจสอบข้อร้องเรียนด้านการกำกับดูแลและมีความรับผิดชอบต่อเนื้อหาสื่อโฆษณาที่ได้รับแจ้งจากบุคคลภายในและภายนอกของบริษัท เพื่อดำเนินการตรวจสอบ แก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

การสร้างคุณค่า และบุคลากรให้วงการโฆษณา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมสื่อโฆษณากำลังเผชิญกับสภาวะขาดแคลนแรงงาน การสรรหาบุคลากรที่มีทักษะที่เหมาะสมกับงานเป็นเรื่องที่ทำทนายยิ่งขึ้น บริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างคุณค่าและบุคลากรให้กับวงการโฆษณา โดยการส่งเสริมและสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาในอุตสาหกรรมโฆษณาเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการบ่มสร้างแนวความคิดดีและถูกต้องของคนโฆษณา ให้มีการผลิตเนื้อหาสื่อโฆษณาที่มีคุณภาพ คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

แนวทางการปฏิบัติ

1. ศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดเก็บข้อมูลการสร้างคุณค่าและบุคลากรให้กับวงการโฆษณา
2. วางแผนการดำเนินงานเพื่อแบ่งปันความรู้และข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสื่อโฆษณากับลูกค้า พันธมิตรและผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นๆ



Prakit Holdings Public Company Limited

88 Soi Sukhumvit 62, Section 3, Phra Khanong Tai, Phra Khanong, Bangkok 10260, Thailand.

Tel: (66-2) 715-3000 Fax: (66-2) 332-8544, 332-8522

3. จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่พนักงานและบุคคลที่สนใจทำงานในธุรกิจโฆษณา เพื่อเสริมสร้างทักษะ ประสิทธิภาพ และทัศนคติของคนโฆษณาที่ดี
4. ผลิตเนื้อหาสื่อความรู้ที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวกับงานโฆษณา ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียของทางบริษัท รวมถึงจะไม่ดำเนินการเผยแพร่สื่อที่ก่อให้เกิดการลวงละเมิด การเลือกปฏิบัติ ความเกลียดชัง หรือความรุนแรง
5. เลือกผลิตเนื้อหาสื่อโฆษณาที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อด้านบวกและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความยั่งยืนให้แก่สิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชน พร้อมทั้งคุ้มครองและไม่ใช้ประโยชน์จากกลุ่มตลาดที่เปราะบาง
6. ให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสมาคมหรือหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาธุรกิจโฆษณา

นโยบายด้านสังคมฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 เป็นต้นไป

(นายอภิรักษ์ อภิสารธนรักษ์)

กรรมการผู้จัดการ