

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)
(ฉบับย่อ)

บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) และบริษัทย่อย ให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตามปรัชญาการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (“นโยบายฯ”) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพและระมัดระวังมิให้ละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่ธุรกิจตามหลักปฏิบัติสากล

บริษัทฯ มีนโยบายในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพและระมัดระวังมิให้ละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่ธุรกิจตามหลักปฏิบัติสากล อันประกอบด้วย “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน” (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) และ “หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ” (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ซึ่งประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ “ปกป้อง-เคารพ-เยียวยา” (Protect – Respect – Remedy)

คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. เคารพและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม เสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติ จากความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี อุดมการณ์พื้นถิ่น ความเชื่อ สีผิว ถิ่นกำเนิด ชาติพันธุ์ ชนพื้นเมือง ความแตกต่างทางร่างกาย บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ความพิการ อายุ ความคิดเห็นและสิทธิส่วนบุคคล หรือความแตกต่าง / ความหลากหลายอื่น ๆ เคารพต่อความเป็นปัจเจกชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ รวมถึงดูแลคุณภาพชีวิตแรงงานและสถานประกอบการให้มีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งครอบคลุมกลุ่มผู้พิการและกลุ่มเปราะบางอื่น ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งการจ้างงานเลิกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร การเปิดโอกาสและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. หลีกเลี่ยงและไม่สนับสนุนการกระทำที่เป็นการไม่เคารพและ/หรือละเมิดสิทธิมนุษยชน อาทิ การใช้แรงงานเกณฑ์ แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ไม่มีการบังคับให้ทำงานเกินเวลาโดยพนักงานไม่ยินยอม ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือ ลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะสาเหตุจากการตั้งครรภ์ นอกจากนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมสิทธิของผู้พิการ และสนับสนุนการจ้างงานผู้พิการให้ทำงานที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด ไม่มีการละเมิด หรือข่มขู่คุกคาม รวมถึงการลงโทษที่เป็นการทารุณ หรือ การใช้ความรุนแรงต่อร่างกายหรือจิตใจของพนักงาน ตลอดจนป้องกันการคุกคามในทุก รูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่น ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่ขัดต่อ

นโยบายฉบับนี้ของผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ไม่มีอำนาจในการบริหารจัดการด้วยเช่นกัน โดยบริษัท จะกำกับดูแล และสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายฯ ตามกลไกการกำกับดูแลต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

3. รับฟังและเยียวยาตามหลักการของ UNGP โดยบริษัท ได้กำหนดให้ช่องทาง Whistleblowing ของบริษัท เป็นช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสกรณีพบการกระทำที่ละเมิดและ/หรือไม่เคารพต่อสิทธิมนุษยชน โดยสามารถแจ้งผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายรับเรื่องร้องเรียนของบริษัท ฉบับล่าสุด โดยจะพิจารณาเยียวยาผลกระทบตามความเหมาะสม รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สิทธิของพนักงานและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งทำหน้าที่ในการเสนอแนะความเห็น และแนวทางการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง
4. พิจารณาและระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นโดยนำข้อเสนอแนะในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence : HRDD) ที่เหมาะสมตามที่ UNGP ได้กำหนดไว้มาระบุ และประเมินประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Identifying & Assessing) กำหนดการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม (Taking Appropriate Action) ติดตามมาตรการที่มีอยู่ (Tracking the Effectiveness of Measures) และสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย (Communicating with Stakeholders) โดยมีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท