



ตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ประจำปี 2567 (Human Rights Due Diligence: HRDD)



กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน) ดำเนินกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน บรรเทา และบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน 5 ขั้นตอนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน
(A Statement of Policy Commitment to Respect Human Rights)
2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท
(Assessment of Actual and Potential Human Rights Impacts of Company Activities and Relationships)
3. การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก
(Incorporating into Company Procedures and Addressing Impacts)
4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน
(Tracking and Reporting Performance)
5. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา
(Remediation and Remedy)

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัท ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยดำเนินการตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) รวมถึงปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ สนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านการจ้างงาน รวมถึงสิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสิทธิมนุษยชนด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ จึงประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีขอบเขตครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งพนักงาน ชุมชน สังคม ลูกค้า คู่ค้า และผู้รับเหมาของบริษัท ซึ่งรวมถึงบริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจด้วย เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัท เป็นไปด้วยความรอบคอบระมัดระวัง ไม่กระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการละเมิด หรือกระทบต่อสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม พร้อมเปิดเผยนโยบายดังกล่าวไว้อย่างชัดเจนบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ

นโยบายสิทธิมนุษยชน สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัท



นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังกำหนดให้ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน เป็นส่วนหนึ่งในหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกคู่ค้า ผ่านการตอบแบบสอบถามสำหรับการขึ้นทะเบียนคู่ค้า การตอบแบบประเมินด้านความยั่งยืนของคู่ค้า (Self-Assessment) การแสดงเอกสารประกอบ (กรณีมีการร้องขอ) หรือการตรวจประเมินคู่ค้า ณ สถานที่ประกอบการ (ESG On-site Audit) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินด้าน ESG (สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล) ของบริษัทต่อคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจว่าการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนได้ดำเนินการอย่างรอบด้าน

2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท

บริษัทฯ ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้น จากการมีส่วนร่วม หรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ และกิจกรรมอื่น ๆ ตลอดห่วงโซ่ธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ สตรีมีครรภ์ เด็ก คนพื้นเมือง กลุ่มศาสนา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เพศทางเลือก แรงงานข้ามชาติ แรงงานตาม สัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิ มนุษยชนอย่างรอบด้าน

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนดังกล่าว ครอบคลุมร้อยละ 100 ของพื้นที่ปฏิบัติงานของบริษัทฯ (ทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ) รวมถึงบริษัทย่อยและบริษัทร่วมทุนที่บริษัทมีอำนาจในการบริหารเท่านั้น โดยมีขอบเขตครอบคลุม ห่วงโซ่ธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ ธุรกิจสังหาริมทรัพย์เพื่อการพักอาศัย ธุรกิจสังหาริมทรัพย์เพื่อการค้า ธุรกิจโรงแรม และธุรกิจนิคมอุตสาหกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน

3. การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก

ขั้นตอนที่ 1: การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการดำเนินงาน บริษัทฯ ใช้รายการตรวจสอบตาม “คู่มือ กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน” ของภาคธุรกิจ หรือ Human Rights Due Diligence Handbook เพื่อ ประเมินความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ของบริษัทฯ โดยเลือกหัวข้อตามแต่ละบริบทและสถานการณ์ และทำการประเมินอย่าง ต่อเนื่อง โดยมีขอบเขตผู้มีส่วนได้เสีย และประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ตามตารางที่แสดงไว้ดังนี้

กิจกรรมทางธุรกิจหลัก:	หน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
● การพัฒนาธุรกิจ ○ การพัฒนาโครงการเอง ○ การร่วมทุน ○ การเข้าซื้อและรับโอน ● การจัดหาที่ดิน ● การออกแบบโครงการ ● การก่อสร้างโครงการ ● การตลาดและการขาย ● การบริหารสินทรัพย์	● ฝ่ายจัดซื้อองค์กร ● ฝ่ายทุนมนุษย์องค์กร ● ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง ● ฝ่ายจัดหาที่ดิน ● ฝ่ายขาย ● ฝ่ายการตลาด ● ฝ่ายบริหารความเสี่ยง ● ฝ่ายการพัฒนาอย่างยั่งยืน	● พนักงาน ● ผู้รับเหมา และแรงงานข้ามชาติ ● ลูกค้า ● คู่ค้า ● ชุมชน ● กลุ่มเปราะบาง

ส่วนสนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ:	ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
-------------------------------	-----------------------------------

1) ช่วงการก่อสร้าง หรือขยายกิจการ	• คุณภาพ ความพอเพียงและการเข้าถึงแหล่งน้ำ เส้นทางสัญจร และ ทรัพยากร
2) สิทธิมนุษยชนต่อพนักงาน	• การจ้างงาน • การเลือกปฏิบัติ • การคุ้มครองแรงงาน • การไม่บังคับใช้แรงงาน • ประเด็นเกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคม • สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ • เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง • ความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง • วินัยและการลงโทษ
3) สิทธิมนุษยชนต่อผู้รับเหมา	• การจ้างงาน • สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน • การจัดการผู้รับเหมา • ประเด็นเกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคม
4) สิทธิมนุษยชนต่อการใช้แรงงานข้ามชาติ	• การจัดหาแรงงาน • หนังสือเดินทาง / เอกสารแสดงตน • เงื่อนไขการจ้างงาน • สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
5) สิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้างชั่วคราว	• การจ้างงาน • สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน • การเลือกปฏิบัติ
6) สิทธิมนุษยชนต่อชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ	• การดูแลสิ่งแวดล้อม • การดูแลสังคม • ความมั่นคงและความปลอดภัย • การไม่ละเมิดต่อกฎหมาย • การรักษาความลับ
7) สิทธิมนุษยชนต่อคู่ค้าธุรกิจ	• กระบวนการผลิต: สถานที่ตั้งและสภาพแวดล้อมของคู่ค้าธุรกิจ • สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
8) สิทธิมนุษยชนต่อลูกค้าและผู้บริโภค	• เงื่อนไขสินค้าและบริการ

	● ความปลอดภัย ● การเลือกปฏิบัติ ● ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
--	---

ในปี 2567 บริษัทฯ ดำเนินการตรวจประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านกระบวนการ 3 ระดับ

- 1) การตรวจประเมินผ่าน Checklist ตามประเด็นความเสี่ยงด้านต่าง ๆ โดยฝ่ายงานและหน่วยธุรกิจที่เกี่ยวข้องทุกกระบวนการธุรกิจ
- 2) การตรวจประเมินผ่าน ESG On-site Audit ในกลุ่มคู่ค้าสำคัญ และการทำ Self-Assessment สำหรับคู่ค้าที่ขึ้นทะเบียนเป็นคู่ค้ากับบริษัทครั้งแรก โดยมีประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นหนึ่งในหัวข้อการประเมิน
- 3) การสัมภาษณ์ ขอข้อมูลหรือเอกสาร และตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง ในประเด็นความเสี่ยงที่อ่อนไหวเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2: การประเมินความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากประเมินในขั้นตอนที่ 1 จะถูกพิจารณาถึงมาตรการควบคุมภายใน (Control in place) ที่บริษัทฯ มีอยู่ก่อน จากนั้นจึงพิจารณาเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่คงเหลืออยู่ และดำเนินการจัดลำดับความเสี่ยงตามระดับความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดเป็นขั้นตอนที่ 2 โดยโดยใช้เกณฑ์ความรุนแรง (Impact Level) และความเป็นไปได้หรือโอกาสที่เกิด (Likelihood) เพื่อกำหนดระดับความเสี่ยงให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงขององค์กร (Risk Criteria) ดังนี้

- โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง (Likelihood)

ระดับ	คำอธิบาย	ความถี่ที่จะเกิดขึ้นของความเสี่ยง	โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง
4	สูงมาก	1 ครั้งในรอบ 1 ปี	มากกว่าหรือเท่ากับ 80%
3	สูง	1 ครั้งในรอบ 3 ปี	มากกว่าหรือเท่ากับ 40% แต่ไม่เกิน 80%
2	ปานกลาง	1 ครั้งในรอบ 5 ปี	มากกว่าหรือเท่ากับ 20% แต่ไม่เกิน 40%
1	ต่ำ	มากกว่า 5 ปีต่อครั้ง	น้อยกว่า 20%

- ผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact)

ระดับของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยง แบ่งเป็น 10 ด้านหลัก ดังนี้

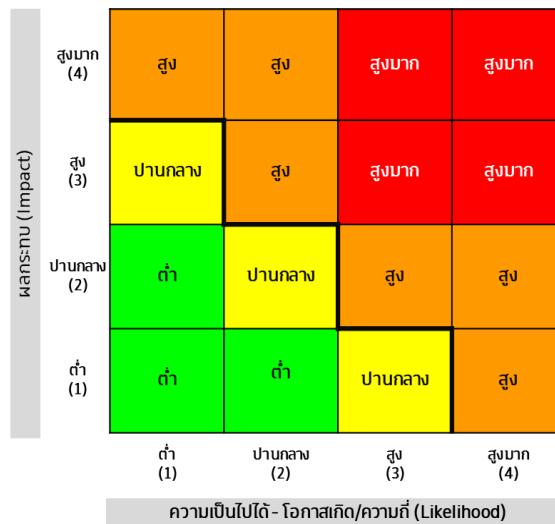
- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| ○ กลยุทธ์องค์กร | ○ การดำเนินธุรกิจ |
| ○ การเงิน | ○ การบริหารโครงการ |
| ○ ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ | ○ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ |

- กฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ
- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- พนักงาน ลูกจ้าง
- สิ่งแวดล้อม ชุมชน

ระดับความเสี่ยง (Risk Level)

ระดับความเสี่ยง		คำอธิบาย
สูงมาก	VH	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ จำเป็นต้องเร่งจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ทันที
สูง	H	ระดับความเสี่ยงที่ไม่สามารถยอมรับได้ ต้องจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ต่อไป
ปานกลาง	M	ระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ แต่ต้องมีการควบคุมเพื่อป้องกันไม่ให้ความเสี่ยงเคลื่อนย้ายไปยังระดับที่องค์กรยอมรับไม่ได้
ต่ำ	L	ระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ โดยไม่ต้องมีการจัดการเพิ่มเติม

แผนภาพความเสี่ยง (Risk Map)



ขั้นตอนที่ 3: การจัดการความเสี่ยง

หลังจากประเมินความเสี่ยงตามขั้นตอนที่ 2 หากพบว่าความเสี่ยงเรื่องใดอยู่ในระดับสูงและสูงมาก บริษัทฯ จะกำหนดมาตรการลดผลกระทบ เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงในประเด็นนั้นๆ ให้ลดระดับลงมาอยู่ในระดับปานกลางและต่ำต่อไป

ในปี 2567 ผลการประเมินความเสี่ยง พบว่ามีความเสี่ยง 2 ประเด็น มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	มาตรการควบคุมภายใน	ระดับความรุนแรง (1 - 4)	โอกาสที่จะเกิด (1 - 4)	มาตรการลดผลกระทบและแนวทางการดำเนินการของบริษัทฯ
คุณภาพและความปลอดภัย: ผลกระทบจากการก่อสร้างโครงการ หรือพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัทฯ เช่น ฝุ่น เสียง แรงสั่นสะเทือน	- โครงการก่อสร้างแนวสูง - ดำเนินการตามกฎหมายก่อสร้างและควบคุมอาคาร และมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) - โครงการก่อสร้างแนวราบ - นำมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) มาปรับใช้ เช่น	2	2	1. ดำเนินการป้องกันผลกระทบก่อนเริ่มการก่อสร้าง 2. ติดตามและลดผลกระทบระหว่างดำเนินการก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง

ประเด็น ความเสี่ยง	มาตรการควบคุมภายใน	ระดับ ความรุนแรง (1 - 4)	โอกาสที่จะ เกิด (1 - 4)	มาตรการลดผลกระทบ และแนวทางการ ดำเนินการของบริษัทฯ
	ติดตั้งเครื่องมือป้องกัน อาทิ ม่านกัน ฝุ่น สเปรย์น้ำ ควบคุมการใช้เครื่องจักร การตรวจวัดคุณภาพอากาศในพื้นที่ ข้างเคียง			3. มีกระบวนการแก้ไข ปรับปรุง และเยียวยา ตามระเบียบของบริษัทฯ
การมีส่วนร่วมกับผู้ ค้า: การตรวจสอบ แหล่งที่มาสินค้าที่นำมา จำหน่ายเป็นของขวัญ ของที่ระลึก	- กำหนดให้มีการใช้เกณฑ์ในการ คัดเลือกคู่ค้า สำหรับคู่ค้า ทุกกลุ่ม เพื่อ คัดกรองคู่ค้าในเบื้องต้น ผ่านเกณฑ์ การประเมินด้าน ESG - นำมาตรการตรวจสอบมาปรับใช้ เช่น การสุ่มตรวจคุณภาพของ ผลิตภัณฑ์ที่จัดซื้อเป็นล็อต ๆ ไป	2	1	1. มีการตรวจสอบ ผลิตภัณฑ์ที่นำเข้ามาใช้ ภายในโรงแรม/บริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ 2. ดำเนินการตรวจสอบคู่ ค้า (On-site audit) อย่าง ใกล้ชิดและต่อเนื่อง 3. มีกระบวนการแก้ไข ปรับปรุง และเยียวยา ตามระเบียบของบริษัทฯ

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยการประสานงานกับ
ฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทฯ ด้วยตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงสื่อสาร
ให้ความรู้แก่พนักงาน ในเรื่องสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
จากผลกระทบเชิงลบผ่านกิจกรรมการดำเนินงานของของบริษัทฯ

นอกจากนี้ ในส่วนของผู้รับเหมาที่มีการดำเนินงานให้กับบริษัทฯ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้รับเหมารายใหญ่ (Tier 1) จะ
ได้รับการตรวจประเมิน ESG On-site Audit กลุ่มผู้รับเหมารายย่อยที่เป็นคู่ค้าของคู่ค้าสำคัญ (Critical Non Tier 1) จะได้รับ
การตรวจประเมินตนเอง (Self-Assessment) รวมถึงจัดอบรมให้ความรู้ในประเด็นสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ และแนวปฏิบัติด้าน
แรงงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ฝ่ายการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีหน้าที่รายงานผลการประเมินความเสี่ยง และข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน ต่อ
คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อรับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเปิดเผยผลการดำเนินงานด้าน
สิทธิมนุษยชนผ่านรายงานความยั่งยืน และเว็บไซต์ของบริษัทฯ

ผลการดำเนินงานในปี 2567

- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน มีมาตรการลดผลกระทบและการบวนการแก้ไขเยียวยาอย่างเหมาะสม
- ในปี 2567 **ไม่มี**ข้อร้องเรียนที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ การคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ เกิดขึ้นในองค์กร

5. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

5.1 ช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียน

บริษัทฯ ได้กำหนดให้ช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียน หรือ Whistleblowing ของบริษัทฯ เพื่อเป็นช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส กรณีพบการกระทำที่ละเมิด และ/หรือไม่เคารพต่อสิทธิมนุษยชน โดยสามารถแจ้งผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ใน “นโยบายการรับเรื่องร้องเรียน” ผ่าน 4 ช่องทาง ดังนี้

ช่องทางที่ 1	• <u>ทางไปรษณีย์</u> แจ้งข้อร้องเรียนไปยัง ประธานกรรมการตรวจสอบ หรือฝ่ายกำกับดูแลและตรวจสอบภายใน บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน) เลขที่ 123 อาคารชั้นทาวเวอร์ส บี ชั้น 40 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
ช่องทางที่ 2	• <u>ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์</u> แจ้งข้อร้องเรียนไปยัง “ฝ่ายตรวจสอบภายใน” ที่ compliance@singhaestate.co.th
ช่องทางที่ 3	• <u>ทางเว็บไซต์บริษัทฯ</u> www.singhaestate.co.th >> นักลงทุนสัมพันธ์ >> การกำกับดูแลกิจการที่ดี >> ช่องทางการร้องเรียน
ช่องทางที่ 4	• <u>เว็บไซต์ภายใน (สำหรับพนักงาน)</u> ผ่านช่องทาง S@Net

a. มาตรการในการลงโทษ

บริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นธรรม และมีมาตรการในการลงโทษ ดังนี้

- 1) ลงโทษทางวินัย ตามกฎระเบียบของบริษัทฯ และตามกฎหมายกำหนด
- 2) กรณีมีการแจ้งเบาะแสร้องเรียนด้วยความไม่สุจริต ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย และต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายความเสียหายแก่บริษัทฯ หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำดังกล่าว

b. แนวทางการเยียวยา

ในกรณีที่มิใช่เหตุการณ์ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีแนวทางในการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัทฯ ทั้งในรูปแบบความช่วยเหลือด้านการเงินและด้านอื่น ๆ โดยจะพิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้รับผลกระทบจะได้รับการเยียวยาอย่างเพียงพอ

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงมีการกำหนดมาตรการแก้ไข และการเยียวยาที่เหมาะสม และเพียงพอเพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น
