

noble

นโอบายสิทธิมบุษยชน

นโยบายสิทธิมนุษยชน

บริษัท โนเบิล ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ยึดมั่นในการดำเนินงานตามหลักบรรษัทภิบาล ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม เศรษฐกิจและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนตามหลักกฎหมายและหลักการสากลอย่างเคร่งครัด ดังนั้น เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการบริษัทฯ จึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงการบริหารจัดการคู่ธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) และผู้ร่วมธุรกิจ

บริษัทฯ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตามหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล 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)

คำนิยาม

บริษัทฯ หมายถึง บริษัท โนเบิล ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาค ที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด (ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

วัตถุประสงค์

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้กำหนดขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกขั้นตอนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งที่เกิดขึ้นโดยตรงและทางอ้อมจากการดำเนินงานของบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุนที่บริษัทฯ มีอำนาจควบคุม และสนับสนุนให้พันธมิตรทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดทั้ง ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) อาทิ คู่ค้า ลูกค้า ผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ปฏิบัติตามให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนของบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุนที่บริษัทฯ มีอำนาจควบคุม ทั้งนี้บริษัทฯ คาดหวังให้ตัวแทนที่กระทำการแทนในนามบริษัทฯ รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้

หน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัทฯ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักบรรษัทภิบาล กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตามหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล มีหน้าที่เป็นผู้นำที่แสดงความมุ่งมั่นในการ ดำเนินงานโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง และ สร้างให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงกำหนดและอนุมัตินโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ

คณะกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลระบบการควบคุมภายใน การสอบทานระบบรายงานทางการเงินและบัญชี ระบบตรวจสอบภายในให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานสากล มีความรัดกุม เหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายและแนวปฏิบัติถูกนำไปปฏิบัติอย่างครบถ้วนและเหมาะสม รวมทั้งติดตาม ประสิทธิภาพ การสอบทาน และทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติของนโยบายฉบับนี้

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำกับดูแลการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ รวมถึงการกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารความเสี่ยง เพื่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจจะเกิดขึ้น

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดให้มีระบบและให้การส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน จัดให้มีการสื่อสารและการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แก่บุคลากรของบริษัทฯ ในทุกระดับ เพื่อให้ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคน มีความรู้ความเข้าใจอย่างเพียงพอ และสามารถนำนโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทบทวนความเหมาะสมของระบบและมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับและข้อกำหนดของกฎหมาย

กลุ่มงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจสอบและสอบทาน ความถูกต้องของการปฏิบัติงานตรงตามนโยบาย แนวปฏิบัติ ข้อกำหนดของบริษัทฯ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจจะเกิดขึ้น โดยมีหน้าที่ตรวจสอบและสอบทาน และรายงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ รวมถึงมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการตรวจสอบได้มอบหมายในเรื่องการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร นอกเหนือจากแผนการตรวจสอบภายในที่ได้กำหนดไว้และรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสื่อสาร ฝึกอบรม ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจในนโยบายสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน และแจ้งผลการสื่อสารรวมถึงผลประเมินความรู้ความเข้าใจในนโยบายสิทธิมนุษยชนต่อกลุ่มงานตรวจสอบภายในเพื่อให้กลุ่มงานตรวจสอบภายในดำเนินการตรวจสอบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ มีหน้าที่ต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับนโยบายสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญต่อคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล และให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน และรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคมและประเทศชาติ ในทุกกิจกรรมของบริษัทฯ บริษัทฯ จึงได้ส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ให้ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในระดับสากลตามหลักปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และร่วมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเน้นและส่งเสริมการให้คุณค่าในความแตกต่างของพนักงานตามปรัชญา **be different, be noble** ที่บริษัทฯ ยึดถือเสมอมา โดยมีนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารบุคลากรที่เป็นไปตามกฎหมาย มุ่งเน้นการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและเท่าเทียม ไม่แบ่งแยกความแตกต่างในทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว และสถานะทางสังคม เป็นต้น บริษัทฯ ไม่ใช้แรงงานเด็ก ไม่ใช้แรงงานบังคับ สนับสนุนการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องกฎหมาย และมีการดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุนที่บริษัทฯ มีอำนาจควบคุม ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชนตามกฎหมาย โดยยึดถือแนวปฏิบัติตามนโยบายดังนี้

- ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่ไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนส่งเสริมและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน
- มีมาตรการกำกับดูแล มิให้ธุรกิจของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน
- ติดตาม ตรวจสอบ การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม
- สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ความเข้าใจในหลักสิทธิมนุษยชนสากลแก่ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุนที่บริษัทฯ มีอำนาจควบคุม

- สนับสนุนให้พันธมิตรทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) อาทิ คู่ค้า ลูกค้า ผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วง ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน
- จัดให้มีกระบวนการประเมิน และระบุประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน และผลกระทบ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไข และป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้
- จัดให้มีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน และการเก็บรักษาข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางกรร้องเรียน และการแจ้งเบาะแสด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอ

การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน และดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของหลักการสากล UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) รวมถึงบริบทของการประกอบการในประเทศไทย บริษัทฯ จึงได้จัดให้มีการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือผลกระทบต่อด้านลบอื่น ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

บริษัทฯ จะดำเนินการทวนสอบสถานะเพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ และผลกระทบที่มีต่อบริษัทฯ ผู้มีส่วนได้เสียอย่างสม่ำเสมอ โดยบริหารจัดการรวมถึงกำหนดแนวทางมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างทันที่และเหมาะสม โดยให้ทุกกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ และการลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง (การควบรวม การเข้าซื้อกิจการ หรือ กิจการร่วมค้า) มีหน้าที่กำกับดูแล ตรวจสอบ บริหารและระบุผลกระทบ และ/หรือประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในความรับผิดชอบของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการว่าจ้างแรงงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องในประเด็นการค้ามนุษย์ การเลือกปฏิบัติในการว่าจ้างแรงงาน แรงงานบังคับ และแรงงานเด็ก ผ่านกระบวนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่บริษัทฯ ดำเนินการอย่างเป็นระบบในทุก ๆ ปี เพื่อให้มีข้อมูลประกอบการพิจารณาต่อการตัดสินใจลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาให้ครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีการพิจารณาในกระบวนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน จะครอบคลุมถึงการใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ การโยกย้ายถิ่นฐาน และการได้มาซึ่งที่ดิน และการค้ามนุษย์ เป็นต้น

การควบคุมภายในและการตรวจสอบ

การควบคุมภายในเป็นส่วนหนึ่งในการให้ความเชื่อมั่นต่อนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ บริษัทฯ จึงจัดให้มีการวางแผนทางการควบคุมภายในและการตรวจสอบ เพื่อให้บริษัทฯ บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตามกฎหมายของประเทศและหลักการสากล ดังนี้

- การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ โดยร่วมกับกลุ่มงานทรัพยากรมนุษย์พิจารณาว่าใครที่ได้รับ/มีแนวโน้มได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงาน ซึ่งบริษัทฯ จะต้องทำงานร่วมกันโดยตรงกับผู้ที่ได้รับหรืออาจจะได้รับผลกระทบ เช่น พนักงาน คู่ค้า พันธมิตร นักลงทุน ชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น
- บริษัทฯ ประกาศใช้นโยบายและหลักการที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตามกฎหมายของประเทศและหลักการสากล โดยบังคับใช้กับกรรมการผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่บริษัทฯ มีอำนาจควบคุม รวมถึงสื่อสารนโยบายดังกล่าวต่อสาธารณะและต่อผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอก
- เมื่อบริษัทฯ ระบุได้ว่าบริษัทฯ ก่อให้เกิดหรือมีส่วนก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จะดำเนินการเยียวยาและแก้ไขให้ถูกต้อง รวมถึงมีการจัดตั้งหรือมีส่วนในการจัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของตน เพื่อให้เรื่องร้องเรียนเหล่านั้นได้รับการจัดการอย่างทันที่และมีประสิทธิภาพโดยตรง
- การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก เมื่อมีการระบุปัญหาและจัดลำดับความสำคัญแล้ว บริษัทฯ จะดำเนินการหาทางบรรเทาปัญหาผ่านการบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยวิธีการขึ้นอยู่กับประเด็น และดำเนินการผ่านการศึกษา และฝึกอบรมด้วยเครื่องมือ และกระบวนการต่างๆ ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง มีตั้งแต่แรงงานไปจนถึงธรรมาภิบาลของบริษัทฯ หากมีการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย จะช่วยทำให้บริษัทฯ พัฒนานโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น
- การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียโดยเฉพาะนักลงทุนเข้าใจว่า เหตุใดบริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชน และมีประโยชน์ต่อผู้ใดบ้าง รวมทั้งเผยแพร่รายงานการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งแสดงถึงความโปร่งใสของธุรกิจได้

การฝึกอบรมและการสื่อสารภายในองค์กร

บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมและการสื่อสารภายในองค์กรให้กับพนักงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของสิทธิมนุษยชน และสร้างความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนตามกฎหมายและหลักการสากลอย่างเคร่งครัด

การรับข้อร้องเรียน

บริษัทฯ จัดให้ช่องทางการร้องเรียน เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ เพื่อให้กรรมการผู้บริหารและพนักงานทุกคน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ที่ได้รับผลกระทบหรือมีความเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานให้มีความรัดกุมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ช่องทางการรับข้อร้องเรียน

กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถแจ้งเบาะแสการกระทำผิดต่อประธานคณะกรรมการตรวจสอบได้หลายช่องทางที่

1. Website ของบริษัทฯ ที่ www.noblehome.com ในหมวด “นักลงทุนสัมพันธ์” ในส่วนหัวข้อ “แจ้งเบาะแสการกระทำผิดและทุจริตคอร์รัปชัน”
2. Email: cg@noblehome.com
3. ศูนย์รับแจ้งข้อมูล
ถึง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
ที่อยู่ : บริษัท โนเบิล ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่)
เลขที่ 1035 อาคาร โนเบิล ถนนเพลินจิต
แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์ : 0-2251-9955 ต่อ 1500
แฟกซ์ : 0-2251-9977

บริษัทฯ สนับสนุนให้ผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนเปิดเผยตัวตน และ/หรือ ให้ข้อมูลหลักฐานที่ชัดเจนและเพียงพอ ทั้งนี้บริษัทฯ จะรักษาข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลไว้เป็นความลับ

มาตรการเยียวยาผลกระทบ

เมื่อเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจ บริษัทฯ จะให้ความร่วมมือในกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงมีกระบวนการเยียวยาที่คำนึงถึงความเป็นธรรม โปร่งใสและสอดคล้องตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)

การรายงานต่อสาธารณชน

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

การฝ่าฝืนนโยบาย

นโยบายสิทธิมนุษยชนถือเป็นส่วนหนึ่งของวินัยในการปฏิบัติงาน ดังนั้นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามย่อมถูกสอบสวนและพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัทฯ กฎบัตร และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจรวมถึงการเลิกจ้าง

นโยบายที่เกี่ยวข้อง

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจนโยบายนี้ ร่วมกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติอื่น ๆ ของบริษัทฯ ดังนี้

1. นโยบายการกำกับดูแลกิจการ
2. จรรยาบรรณธุรกิจ
3. นโยบายสิทธิมนุษยชน
4. ข้อบังคับพนักงาน

การกำกับติดตามและสอบทาน

คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดให้มีการตรวจติดตาม และประเมินนโยบายและการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เป็นประจำทุกปี

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ได้ผ่านการพิจารณาและเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 และได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2564



(นางสาวพรณี ชัยกุล)

ประธานกรรมการ

noble