

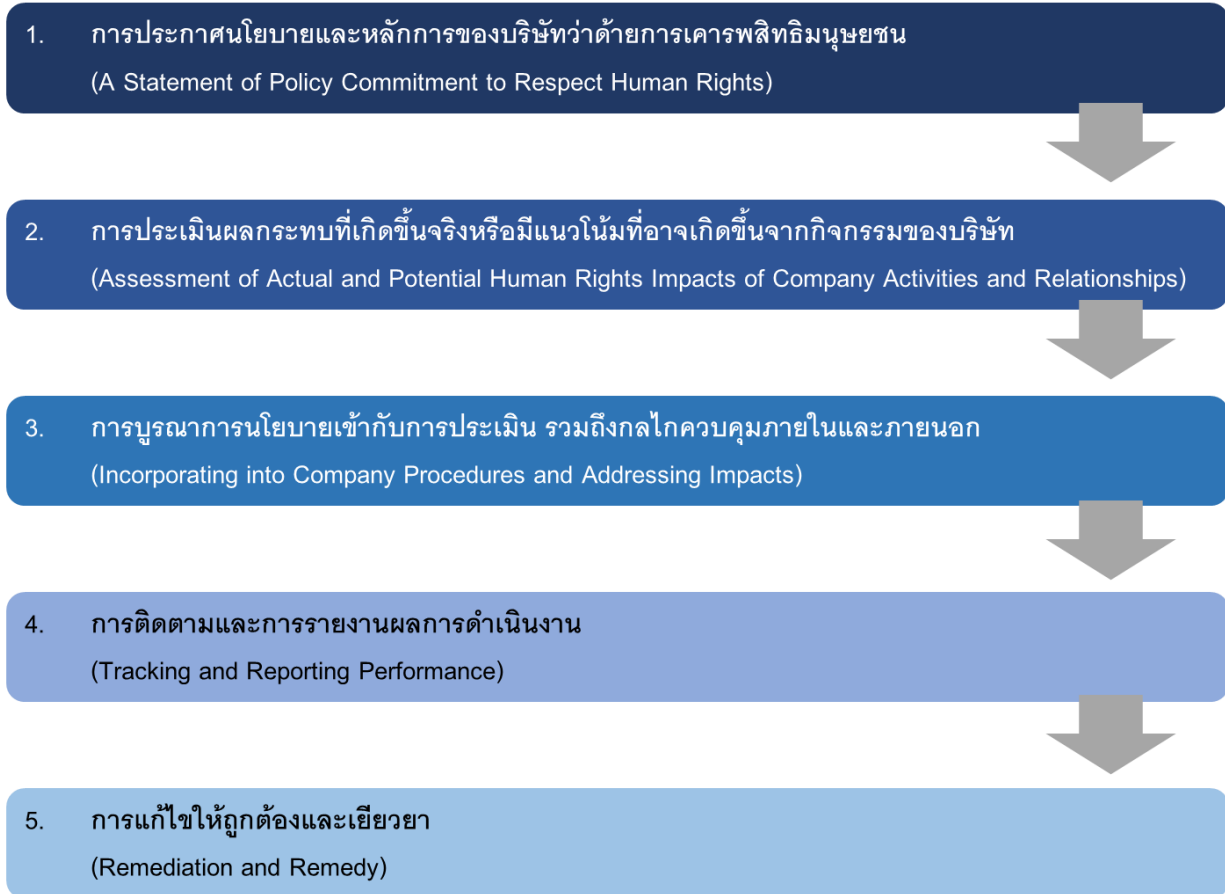
การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
ประจำปี 2568

(Human Rights Due Diligence: HRDD)

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน) ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาล โดยจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องกัน บรรเทา และบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่กิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน 5 ขั้นตอน ตามหลักการที่แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGPs) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน) มีเจตนารมณ์อันแน่วแน่ในการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยยึดถือมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากลเป็นแนวทางปฏิบัติ อาทิ (1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) (2) ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) (3) หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) และ (4) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) บริษัทฯ จึงประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีขอบเขตครอบคลุมการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การป้องกันการเลือกปฏิบัติ การสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านการจ้างงาน รวมถึงสิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสิทธิมนุษยชนด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นโยบายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานของบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งพนักงาน ชุมชน สังคม ลูกค้า คู่ค้า และผู้รับเหมาของบริษัทฯ รวมถึงบริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจด้วย เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจจะเป็นไปด้วยความรอบคอบระมัดระวัง ไม่ก่อให้เกิดการละเมิดหรือกระทบต่อสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบริษัทฯ ได้เปิดเผยรายละเอียดนโยบายไว้อย่างชัดเจนบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ

นโยบายสิทธิมนุษยชน สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ



(นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังกำหนดให้ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งในหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกคู่ค้า ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การตอบแบบสอบถามสำหรับการขึ้นทะเบียนคู่ค้า การตอบแบบประเมินด้วยตนเองด้านความยั่งยืนของคู่ค้า (Self-Assessment) การแสดงเอกสารประกอบ (กรณีมีการร้องขอ) หรือการตรวจประเมินคู่ค้า ณ สถานประกอบการ (ESG On-site Audit) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินด้าน ESG (สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล) ของบริษัทฯ ต่อคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจว่าการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนได้ดำเนินการอย่างรอบด้าน

2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ

บริษัทฯ ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณากลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากกิจกรรมการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมอื่น ๆ ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งครอบคลุมถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ สตรีมีครรภ์ เด็ก คนพื้นเมือง กลุ่มศาสนา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มผู้มีความหลากหลายทาง

เพศ (LGBTQ+) แรงงานข้ามชาติ แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจ ในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนดังกล่าวครอบคลุมร้อยละ 100 ของพื้นที่ปฏิบัติงานของบริษัทฯ (ทั้งในประเทศและต่างประเทศ) ทั้งโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ และโครงการใหม่ที่กำลังดำเนินการ รวมถึงบริษัทย่อยและบริษัทร่วมทุนที่บริษัทฯ มีอำนาจในการบริหารเท่านั้น โดยมีขอบเขตครอบคลุมห่วงโซ่ธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อการพักอาศัย ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อการค้า ธุรกิจโรงแรม และธุรกิจนิคมอุตสาหกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน

3. การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก

ขั้นตอนที่ 1: การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการดำเนินงาน บริษัทฯ ใช้รายการตรวจสอบตาม “คู่มือกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน” ของภาคธุรกิจ หรือ Human Rights Due Diligence Handbook เพื่อประเมินความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ของบริษัทฯ โดยเลือกหัวข้อตามแต่ละบริบทและสถานการณ์ และทำการประเมินอย่างต่อเนื่อง โดยมีขอบเขตผู้มีส่วนได้เสีย และประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ตามตารางที่แสดงไว้ดังนี้

กิจกรรมทางธุรกิจหลัก:	หน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาธุรกิจ <ul style="list-style-type: none"> ○ การพัฒนาโครงการเอง ○ การร่วมทุน ○ การเข้าซื้อและรับโอน ● การจัดหาที่ดิน ● การออกแบบโครงการ ● การก่อสร้างโครงการ ● การตลาดและการขาย ● การบริหารสินทรัพย์ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ฝ่ายจัดซื้อโครงการ ● ฝ่ายจัดซื้อและการจัดการทั่วไป ● ฝ่ายทุนมนุษย์องค์กร ● ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง ● ฝ่ายจัดหาที่ดิน ● ฝ่ายขาย ● ฝ่ายการตลาด ● ฝ่ายบริหารความเสี่ยง ● ฝ่ายการพัฒนาอย่างยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> ● พนักงาน ● ผู้รับเหมา และแรงงานข้ามชาติ ● ลูกค้า ● คู่ค้า ● ชุมชน ● กลุ่มเปราะบาง

ส่วนสนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ:	ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
1) ช่วงการก่อสร้าง หรือขยายกิจการ	<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดการที่ดิน ● ผลกระทบด้านวัฒนธรรม ● คุณภาพ ความพอเพียง และการเข้าถึงแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติ ● สภาพแวดล้อม

ส่วนสนับสนุนกิจกรรมทางธุรกิจ:	ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
2) สิทธิมนุษยชนต่อพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● การจ้างงาน ● การไม่เลือกปฏิบัติ ● การคุ้มครองแรงงาน ● การไม่บังคับใช้แรงงาน ● สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ● เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ● ความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง
3) สิทธิมนุษยชนต่อผู้รับเหมา	<ul style="list-style-type: none"> ● การจ้างงาน ● สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ● การจัดการผู้รับเหมา
4) สิทธิมนุษยชนต่อการใช้แรงงานข้ามชาติ	<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดหาแรงงาน ● เงื่อนไขการจ้างงาน ● สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
5) สิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้างชั่วคราว	<ul style="list-style-type: none"> ● การจ้างงาน ● สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ● การไม่เลือกปฏิบัติ
6) สิทธิมนุษยชนต่อชุมชนและสังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> ● การดูแลสิ่งแวดล้อม ● การดูแลสังคม ● การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย ● การไม่ละเมิดต่อกฎหมาย ● อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน
7) สิทธิมนุษยชนต่อคู่ค้าธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> ● กระบวนการผลิต: สถานที่ตั้งและสภาพแวดล้อมของคู่ค้าธุรกิจ ● สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ● การรักษาความลับ
8) สิทธิมนุษยชนต่อลูกค้าและผู้บริโภค	<ul style="list-style-type: none"> ● เงื่อนไขสินค้าและบริการ ● อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ● การไม่เลือกปฏิบัติ ● การรักษาความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ในปี 2568 บริษัทฯ ดำเนินการตรวจประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านกระบวนการ 3 ระดับ

1) การตรวจประเมินผ่าน Checklist ตามประเด็นความเสี่ยงด้านต่าง ๆ โดยฝ่ายงานและหน่วยธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อการพักอาศัย ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อการค้า ธุรกิจโรงแรม และธุรกิจนิคมอุตสาหกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน

2) การตรวจประเมินผ่าน ESG On-site Audit ในกลุ่มคู่ค้าสำคัญ และการทำ Self-Assessment สำหรับคู่ค้าที่ขึ้นทะเบียนเป็นคู่ค้ากับบริษัทฯ ครั้งแรก โดยมีประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นหนึ่งในหัวข้อการประเมิน

3) การสัมภาษณ์ ขอข้อมูลหรือเอกสาร และตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง ในประเด็นความเสี่ยงที่อ่อนไหวเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2: การประเมินความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากประเมินในขั้นตอนที่ 1 จะถูกพิจารณาถึงมาตรการควบคุมภายใน (Control in place) ที่บริษัทฯ มีอยู่ก่อน จากนั้นจึงพิจารณาเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่คงเหลืออยู่ และดำเนินการจัดลำดับความเสี่ยงตามระดับความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดเป็นขั้นตอนที่ 2 โดยโดยใช้เกณฑ์ความรุนแรง (Impact Level) และความเป็นไปได้หรือโอกาสที่ เกิด (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)

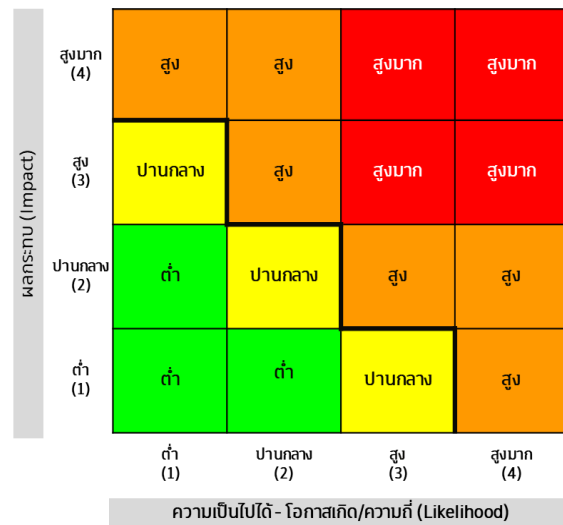
ระดับของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยง แบ่งเป็น 10 ด้านหลัก ดังนี้

- กลยุทธ์องค์กร
- การเงิน
- ชื่อเสียงและภาพลักษณ์
- การดำเนินธุรกิจ
- การบริหารโครงการ
- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ
- พนักงาน ลูกจ้าง
- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- สิ่งแวดล้อม ชุมชน

ระดับความเสี่ยง (Risk Level)

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

แผนภาพความเสี่ยง (Risk Map)



ขั้นตอนที่ 3: การจัดการความเสี่ยง

หลังจากประเมินความเสี่ยงตามขั้นตอนที่ 2 หากพบว่าความเสี่ยงเรื่องใดอยู่ในระดับสูงและสูงมาก บริษัทฯ จะกำหนดมาตรการลดผลกระทบ เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงในประเด็นนั้น ๆ ให้ลดระดับลงมาอยู่ในระดับปานกลางและต่ำต่อไป

ในปี 2568 ผลการประเมินความเสี่ยง พบว่ามีความเสี่ยง 1 ประเด็น มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	มาตรการควบคุมภายใน	ระดับความรุนแรง (1 - 4)	โอกาสที่จะเกิด (1 - 4)	มาตรการลดผลกระทบและแนวทางการดำเนินการของบริษัทฯ
เงื่อนไขการจ้างงาน: บริษัทฯ กำหนดว่าเงื่อนไขการจ้างงานจะต้องถูกสื่อสารอย่างชัดเจนและในภาษาถิ่นของแรงงานข้ามชาติ	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนให้ผู้รับเหมา จัดทำเอกสารการจ้างงานให้ครอบคลุมภาษาที่สามารถสื่อสารกับแรงงานแต่ละสัญชาติอย่างชัดเจน จัดหาล่าม หรือผู้นำแรงงานสำหรับอำนวยความสะดวกในการสื่อสารหรือในสถานการณ์ที่มีความจำเป็น 	2	1	<ol style="list-style-type: none"> ระบุข้อกำหนดชัดเจนในพื้นที่มีแรงงานชาติใดจะต้องมีผู้สื่อสารภาษานั้นได้อย่างน้อย 1 คน มีการตรวจสอบ และประเมินผู้รับเหมาในแต่ละไซต์งานเป็นประจำ

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยการประสานงานกับฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทฯ ด้วยตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงสื่อสารให้ความรู้แก่พนักงาน ในเรื่องสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้จัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสิทธิมนุษยชนกับพนักงานทุกคนผ่านหลักสูตร ESG Learning for S People ที่ได้อธิบายถึงหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล รวมถึงสื่อสารแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ให้พนักงานทุกคนรับทราบ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากผลกระทบเชิงลบผ่านกิจกรรมการดำเนินงานของของบริษัทฯ

สำหรับในส่วนของผู้รับเหมาที่มีการดำเนินงานให้กับบริษัทฯ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้รับเหมารายใหญ่ ที่เป็นคู่ค้ารายสำคัญ (Critical Tier 1) จะได้รับการตรวจประเมิน ESG On-site Audit กลุ่มผู้รับเหมารายย่อยที่เป็นคู่ค้าของคู่ค้าสำคัญ (Critical Non Tier 1) จะได้รับการตรวจประเมินตนเอง (Self-Assessment) รวมถึงจัดอบรมให้ความรู้ในประเด็นสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ และแนวปฏิบัติด้านแรงงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพคู่ค้าธุรกิจ S-Together 2025 ผ่านระบบ E-Learning ในหัวข้อ "HUMAN RIGHTS & BUSINESS ETHICS (สิทธิมนุษยชนและจริยธรรมทางธุรกิจ)" เพื่อสนับสนุนให้คู่ค้าธุรกิจมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมสร้างการเติบโตทางธุรกิจร่วมกันอย่างยั่งยืน

ฝ่ายการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีหน้าที่นำเสนอรายงานเกี่ยวกับผลการประเมินความเสี่ยงและข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน ต่อคณะกรรมการบริษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อรับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนผ่านรายงานความยั่งยืน และเว็บไซต์ของบริษัทฯ

ผลการดำเนินงานในปี 2568

- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ร้อยละ 100 ของการดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ระบุว่าความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน มีมาตรการลดผลกระทบและการบรรเทาการแก้ไขเยียวยาอย่างเหมาะสม
- ร้อยละ 100 ของพนักงานได้รับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนผ่านหลักสูตร 'ESG Learning for S People' ซึ่งครอบคลุมหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและแนวทางปฏิบัติขององค์กร
- ในปี 2568 ไม่มีข้อร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายนอกองค์กร หรือ 0 กรณี อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร จำนวน 1 กรณี ซึ่งบริษัทฯ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนตรวจสอบและเปิดเผยรายละเอียดเหตุการณ์ พร้อมมาตรการแก้ไขและเยียวยาดังนี้

ประเด็นเรื่องร้องเรียน		การดำเนินการ	สถานะ
กันยายน 2568	การประทุติพิตติ ต่อแนวปฏิบัติ ตามนโยบายด้าน สิทธิมนุษยชน ภายในองค์กร	หลังจากได้รับข้อร้องเรียน บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบเพื่อแก้ไขปัญหาดังนี้ 1) ตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม 2) สอบสวนคู่กรณีและพยาน รวบรวมข้อมูล สรุปผลการสอบสวนและคณะกรรมการลงความเห็น 3) แจ้งผลการสอบสวนให้คู่กรณีทราบ และดำเนินมาตรการลงโทษทางวินัยต่อผู้กระทำผิดตามระเบียบของบริษัทฯ 4) รายงานเรื่องร้องเรียนดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน CG&SD เพื่อพิจารณารับทราบผลการจัดการและแนวทางป้องกัน	แก้ไขข้อร้องเรียน และปิดสถานะ การแก้ไขและเยียวยา :บริษัทฯ ได้เยียวยาผู้ร้องเรียนหรือผู้ได้รับผลกระทบตามความเหมาะสมอย่างครบถ้วน การป้องกัน: บริษัทฯ ได้ปรับปรุงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้มีความครอบคลุมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนตลอดกระบวนการทางธุรกิจมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ประกาศใช้นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และสร้างวัฒนธรรมการเคารพซึ่งกันและกันภายในองค์กร รวมถึงได้จัดอบรมเรื่องสิทธิมนุษยชนผ่านหลักสูตร 'ESG Learning for S People' ให้กับพนักงานทุกคน เพื่อเน้นย้ำถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร พร้อมกำชับแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมในการทำงานร่วมกัน

5. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

บริษัทฯ ได้จัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นทางการที่ครอบคลุมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนในกรณีพบการละเมิดหรือการไม่เคารพต่อสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียน (Whistleblowing) ของบริษัทฯ โดยมีหลักการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

- **การคุ้มครองข้อมูลและความเป็นส่วนตัว:** ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนและรายละเอียดของผู้แจ้งเบาะแสะจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับสูงสุด โดยผู้แจ้งสามารถเลือกแจ้งเรื่องโดยไม่เปิดเผยตัวตน (Anonymity) เพื่อความปลอดภัยและป้องกันผลกระทบที่อาจตามมา
- **กระบวนการพิจารณาที่เป็นธรรม:** บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาข้อร้องเรียนอย่างรอบคอบ บนพื้นฐานของความชัดเจน ความครบถ้วน และความเพียงพอของข้อมูลที่ได้รับ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

- **ความมุ่งมั่นในการเยียวยา:** บริษัทฯ ยึดมั่นในความรับผิดชอบที่จะดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม ในกรณีที่ผลการตรวจสอบระบุว่าบริษัทฯ เป็นผู้ก่อให้เกิด หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนนั้น ๆ

ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทฯ

บริษัทฯ จัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นทางการ (Whistleblowing System) ซึ่งครอบคลุมถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยเปิดกว้างให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสามารถแจ้งเบาะแสได้โดยไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตนและมีมาตรการในการรักษาความลับเพื่อคุ้มครองผู้แจ้งจากการถูกตอบโต้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ตรวจสอบพบว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ก่อให้เกิดหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในนโยบายสิทธิมนุษยชน

ช่องทางที่ 1	<ul style="list-style-type: none"> • <u>ทางไปรษณีย์</u> แจ้งข้อร้องเรียนไปยัง “ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ หรือฝ่ายกำกับดูแลและตรวจสอบภายใน” บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน) เลขที่ 123 อาคารชั้นทาวเวอร์ส บี ชั้น 40 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
ช่องทางที่ 2	<ul style="list-style-type: none"> • <u>ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์</u> แจ้งข้อร้องเรียนไปยัง “ฝ่ายกำกับดูแลและตรวจสอบภายใน” ที่ compliance@singhaestate.co.th
ช่องทางที่ 3	<ul style="list-style-type: none"> • <u>ทางเว็บไซต์บริษัทฯ</u> www.singhaestate.co.th >> นักลงทุนสัมพันธ์ >> การกำกับดูแลกิจการที่ดี >> ช่องทางการร้องเรียน
ช่องทางที่ 4	<ul style="list-style-type: none"> • <u>เว็บไซต์ภายใน (สำหรับพนักงาน)</u> ผ่านช่องทาง S@Net

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงมีการกำหนดมาตรการแก้ไข และการเยียวยาเพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น