

ประกาศบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เรื่อง แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

ตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการกำกับกิจการเพื่อความยั่งยืน ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2568 มีมติเห็นชอบการทบทวนแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท จึงให้ยกเลิกประกาศบริษัท เรื่อง แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ประกาศ ณ วันที่ 31 มกราคม 2566 และให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน ดังต่อไปนี้

1. หลักการและเหตุผล

บริษัทกำหนดกรอบหลักการและแนวทางดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลต่างมีมาแต่เกิด โดยเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะมีถิ่นกำเนิด สัญชาติ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ เพศ สีมืด ภาษา หรือสถานะทางสังคมเช่นใด โดยได้กำหนดกรอบและแนวทางการดำเนินธุรกิจที่ครอบคลุมสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย รวมถึงข้อกำหนดตามมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเพียงพอ และการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดและการละเว้นการดำเนินการ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการการขับเคลื่อนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทไปสู่การปฏิบัติอย่างสัมฤทธิ์ผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานตามคู่มือหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG CODE) ของบริษัท

3. นิยาม

“บริษัท” หมายถึง บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

“กรรมการ” หมายถึง กรรมการของบริษัท และกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท

“ผู้บริหาร” หมายถึง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และพนักงานผู้มีตำแหน่งตั้งแต่รองผู้จัดการขึ้นไป

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ตามคำนิยามในข้อบังคับ ว่าด้วยการทำงานของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2562

“สิทธิมนุษยชน (Human Rights)” หมายถึง สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด และความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีมืด ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด

“ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)” หมายถึง บุคคล กลุ่มคน องค์กรที่สามารถสร้างผลกระทบและหรือได้รับผลกระทบ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากการดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมของบริษัท เช่น ผู้ถือหุ้น พนักงาน ผู้บริหาร ลูกค้า คู่ค้า ผู้ส่งมอบ ชุมชนรอบถิ่นที่ตั้ง เป็นต้น

“การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)” หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

“การล่วงละเมิด (Harassment)” หมายถึง การแสดงความเห็น หรือการกระทำที่ไม่พึงปรารถนาหรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าไม่เป็นที่พึงปรารถนาต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การล่วงละเมิดที่ไม่ใช่ทางเพศอาจรวมถึงการรวมกลุ่มประณามว่าร้าย และการข่มเหงรังแก ในขณะที่การล่วงละเมิดทางเพศจะมีองค์ประกอบทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง

“กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group)” หมายถึง บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็ง หรืออื่น ๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ เป็นต้น

4. แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

4.1 บริษัทมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินธุรกิจตามมาตรฐานสากลเกี่ยวกับหลักการด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค

4.2 บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อค่านึงถึงผลกระทบต่อสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมหรือในประเด็นดังกล่าวเพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นพร้อมกัน

4.3 บริษัทกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจ (Human Rights Due Diligence) เช่น สิทธิแรงงาน สิทธิของผู้ใช้บริการ สิทธิในทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสิทธิในที่อยู่อาศัยและการประกอบอาชีพ เป็นต้น

4.4 บริษัทสนับสนุนให้มีการบูรณาการมาตรการเคารพและการป้องกันผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจที่อาจมีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีการติดตามและรายงานผลกระทบที่พบว่ามีกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน และจัดให้มีช่องทางการร้องเรียน/แจ้งเบาะแส สำหรับผู้ที่พบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ตามขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแสที่บริษัทกำหนด ซึ่งได้เผยแพร่ใน Bamnet.com และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ จนกว่าจะเป็นที่สิ้นสุด รวมถึงมีกระบวนการเยียวยาผลกระทบและความเสียหายอย่างเหมาะสม หากเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจ

4.5 บริษัทกำหนดให้มีการสื่อสาร เผยแพร่ความรู้ และให้การสนับสนุนอื่นใดด้านสิทธิมนุษยชนแก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้เข้าใจในสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคที่มนุษย์ทุกคนพึงได้รับ และมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามนโยบายของบริษัท ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงอันจะนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

4.6 บริษัทส่งเสริมให้มีการเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนตามหลักเกณฑ์การเปิดเผยสารสนเทศของบริษัทจดทะเบียนและแนวปฏิบัติที่ดี

4.7 ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน พึงให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค และเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบาง และปราศจากการแบ่งแยกความแตกต่างเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สติวิ ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท อันจะเกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดสายห่วงโซ่อุปทาน

4.8 ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน พึงใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนมุ่งมั่นป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบต่อต้านการล่วงละเมิดและไม่ยอมให้มีการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ ทั้งการล่วงละเมิดทางเพศและไม่ใช่ทางเพศ และช่วยกันสอดส่องดูแลให้มีการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมทั้งไม่เพิกเฉยหรือละเลยต่อการกระทำที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมของบริษัท

4.9 ผู้บริหาร และพนักงาน พึงปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด การไม่ใช้แรงงานบังคับ โดยบริษัทยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพแก่เด็กและเยาวชน

4.10 บริษัทสนับสนุนให้คู่ค้า นำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้ในการดำเนินธุรกิจ โดยการให้คู่ค้าลงนามรับทราบนโยบาย แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจรรยาบรรณคู่ค้า และจัดให้มีการประเมินตนเอง (Self-Assessment) รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวของคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอ

5. ช่องทางการร้องเรียน

เมื่อพบเห็นการเลือกปฏิบัติและ/หรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ให้พนักงานรายงานสิ่งที่พบเห็นว่าเป็นการละเมิดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท หรือการละเมิดต่อกฎหมาย โดยรายงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือแจ้งผ่านช่องทางการร้องเรียน/การให้เบาะแสของพนักงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดการข้อร้องเรียนและการให้เบาะแสที่บริษัทกำหนด ซึ่งได้เผยแพร่ใน Bamnet.com

6. การทบทวนแนวทางปฏิบัติ

ฝ่ายส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านธรรมาภิบาลและความยั่งยืน มีหน้าที่ทบทวนแนวทางปฏิบัติฉบับนี้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงให้นำเสนอคณะกรรมการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนเพื่อพิจารณากลับกรอง และนำเสนอคณะกรรมการกำกับกิจการเพื่อความยั่งยืนเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ประกาศ ณ วันที่ 25 มีนาคม 2568

(นายบรรยง วิเศษมงคลชัย)

รักษาการประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

กลุ่มส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านธรรมาภิบาลและความยั่งยืน

ฝ่ายส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านธรรมาภิบาลและความยั่งยืน

โทร. (02) -267-1900 ต่อ 6003