

นโยบาย การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัท เนอวานา ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยระดับ High End และเป็นผู้นำในการสร้างบ้านที่มีดีไซน์ในสไตล์ Natural Modern ที่ทันสมัยเหมาะกับการใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่ ในรูปแบบใหม่ภายใต้แนวคิด Living Revolution สะท้อนผ่านการสร้างประสบการณ์การอยู่อาศัยแบบสมดุล (Life Balancing) โดยผสมผสานระหว่าง Modern Living Design และ Modern Living Innovation เข้าด้วยกันอย่างลงตัว ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงและเคารพสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเคารพสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทฯ ได้มีการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน รวมถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาเป็นแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินการทั้งหมดของบริษัท เนอวานา ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย รวมถึงการดำเนินกิจกรรมของพนักงาน และคู่ค้าทางธุรกิจ

แนวทางปฏิบัติ

1. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ

บริษัทฯ จะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกร้องหรือรับเงินจากลูกจ้าง ไม่ว่าจะเมื่อเข้าทำงาน หรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงานเว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้ รวมทั้งไม่ใช้การลงโทษทางกาย หรือการคุกคามจากการถูกระงับหรือรูปแบบอื่นๆ ของการข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา

2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

บริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็ก ที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี และในกรณีที่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี จะไม่ให้หรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

บริษัทฯ จะไม่จ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด และจะจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ รวมถึงจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ ของลูกจ้างหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

4. แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าวของบริษัทฯ และคู่ค้าธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของคู่ค้าธุรกิจและบริษัทฯ ให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

5. แนวปฏิบัติด้านการแบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ จะไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน และจะไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิถีปฏิบัติของลูกจ้าง อันเนื่องมาจาก ความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวคิดส่วนบุคคลอื่นๆ

6. แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนของบริษัทฯ ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน ส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดยจะทุ่มเทในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บและอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการทบทวน พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

7. แนวปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบเกี่ยวกับการถูกคุกคามและหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ

บริษัทฯ ส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกียรติกัน และมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของบริษัทฯ ถูกคุกคามและถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสร่างกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด รวมถึงการใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากลูกจ้างถูกคุกคาม และหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่กระทำความผิดตามกฎหมายข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

8. แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงานและชั่วโมงการทำงาน

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะให้ลูกจ้างได้รับรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้ รวมถึงค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมาย บริษัทฯ จะไม่ให้ลูกจ้างทำงานนานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานพนักงานอย่างชัดเจน โดยระยะเวลาไม่เกินเวลาของงานแต่ละประเภทตามที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิในวันลาต่างๆ วันพักร้อนและอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

9. แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้าง และสิทธิของลูกจ้างกรณีการเลิกจ้าง ไว้ดังนี้

- บริษัทฯ จะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง
- ลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้ทราบก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

10. แนวทางปฏิบัติสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ ผู้รับเหมา

บริษัทฯ สนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าทางธุรกิจ รวมถึงคู่ค้าและผู้รับเหมาโดยครอบคลุมไปถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดและสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้าและผู้รับเหมาทุกรายอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด ดังนี้

- ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรม
- ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด
- เคารพในความเสมอภาคของบุคคลและหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติ
- สนับสนุนสภาพการทำงานที่ดี รวมถึงการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยแก่พนักงาน
- ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของคู่ค้าและผู้รับเหมาทุกราย กษ

ประกาศ ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2566



(นายศรศักดิ์ สมวัฒนา)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร