



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน HUMAN RIGHTS POLICY

S HOTELS & RESORTS PUBLIC COMPANY LIMITED
บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)

จัดทำโดย

ฝ่ายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เห็นชอบโดย

คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

อนุมัติโดย

คณะกรรมการบริษัท



S HOTELS & RESORTS PUBLIC COMPANY LIMITED

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)

สารบัญ

	หน้า
1. บทนำ	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. ขอบเขตการบังคับใช้นโยบาย	1
4. คำนิยาม	1
5. บทบาท	3
6. รายละเอียดนโยบาย	3
7. การทบทวนและการดูแลนโยบาย	5
8. การติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย	5
9. การละเมิดฝ่าฝืน	5

1. บทนำ

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (รวมเรียกว่า “บริษัทฯ”) ให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตามปรัชญาการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (“นโยบายฯ”) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพและระมัดระวังมิให้ละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่ธุรกิจตามหลักปฏิบัติสากล

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพและระมัดระวังมิให้ละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนตามหลักปฏิบัติสากล
- 2.2 เพื่อสนับสนุนปฏิญญาความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติในประเทศไทย
- 2.3 เพื่อการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตามปรัชญาการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ
- 2.4 เพื่อสร้างบรรทัดฐานและหลักปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- 2.5 เพื่อให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลาดหลักทรัพย์ฯ”) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย และแนวทางหรือกรอบการดำเนินงานของหน่วยงานกำกับดูแลและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3. ขอบเขตการบังคับใช้นโยบาย

นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย และครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงบริษัทย่อยทั้งหมดที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และให้ครอบคลุมไปถึง ผู้บริโภค ลูกค้า คู่ค้า และชุมชน การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

4. คำนิยาม

คำ หรือ ข้อความ	ความหมาย
นโยบายฯ	- นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
บริษัทฯ	- บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)
บริษัทย่อย	- บริษัทจำกัด ซึ่งบริษัทฯ ถือหุ้นโดยตรง และ/หรือ โดยอ้อม เกินกว่าร้อยละ 50 หรือมีอำนาจควบคุม
สิทธิมนุษยชน	- สิทธิธรรมชาติ (Natural Rights) ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity)

คำ หรือ ข้อความ	ความหมาย
(Human Rights) ¹	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นสากล และไม่สามารถถ่ายโอนกันได้ (Universality and Inalienability) - ไม่สามารถแบ่งแยกเป็นส่วนได้ ไม่มีสิทธิใดมีความสำคัญกว่าอีกสิทธิหนึ่ง (Indivisibility) - ความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ (Equality and Non-discrimination) - ครอบคลุมประเด็นความแตกต่าง / ความหลากหลายของปัจเจกชน การเคารพต่อความเป็นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ประเด็นเรื่องแรงงาน เด็ก แรงงานเกณฑ์ / แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติ ความเท่าเทียมทางเพศ สิทธิส่วนบุคคล สิทธิคนพิการ สิทธิเด็ก การดูแลคุณภาพชีวิตแรงงานและสถานประกอบการให้มีความปลอดภัยและสุขภาวอนามัยที่ดี การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
ความยั่งยืน / การพัฒนาอย่างยั่งยืน ²	การพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนในรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตนเองของคนรุ่นถัดไป
พนักงาน	พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว และพนักงานสัญญาจ้างพิเศษของบริษัท และบริษัทย่อย
แรงงานเด็ก	ให้ยึดตามกฎหมายของประเทศที่บริษัท หรือบริษัทย่อยมีการดำเนินกิจการอยู่ โดยในประเทศไทย หมายถึง ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึง 18 ปี และห้ามนายจ้างจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีลงมาเป็นลูกจ้างโดยเด็ดขาด ส่วนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ถือว่าไม่ใช่แรงงานเด็ก
แรงงานเกณฑ์ / แรงงานบังคับ ³	การบังคับใช้แรงงานจากบุคคลด้วยการคุกคาม ข่มขู่ กักขังหน่วงเหนี่ยว ทารุณกรรม หรือการลงโทษ โดยที่บุคคลผู้นั้นมิได้เต็มใจหรือสมัครใจ

¹ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, พ.ศ. 2562

² World Commission on Environment and Development. 'Our Common Future'. Oxford: Oxford University Press, ค.ศ. 1987

³ อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29), องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

5. บทบาท

5.1 คณะกรรมการบริษัท

มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำกับดูแล ทบทวน และพิจารณาอนุมัตินโยบายฯ รวมถึงรับทราบรายงานกรณีการละเมิดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนตามช่องทางการรายงานของบริษัทฯ

5.2 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทบทวน และพิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบายฯ ให้แนวทางและกำกับดูแล การดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน รับทราบความคืบหน้าและส่งเสริมการดำเนินงานที่สนับสนุนการเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน รวมถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับกฎบัตรของคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังมีบทบาทในการรับทราบรายงานกรณีการละเมิดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนตามช่องทางการรายงานของบริษัทฯ

5.3 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหาร

มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการรับทราบและปฏิบัติตามนโยบายฯ พิจารณาการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชน ไม่ดำเนินธุรกิจที่เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการกระทำที่ละเมิดหรือเสี่ยงต่อการไม่เคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำกับดูแลไม่ให้เกิด และ/หรือไม่กระทำการใด ๆ ที่เข้าข่ายสนับสนุนการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในห่วงโซ่อุปทานที่สำคัญของบริษัทฯ

5.4 พนักงานทุกคน

มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการรับทราบและปฏิบัติตามนโยบายฯ รวมถึงแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่กำหนดไว้ในคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจ

6. รายละเอียดนโยบาย

บริษัทฯ มีนโยบายในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพและระมัดระวังมิให้ละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทานตามหลักปฏิบัตินานาชาติ อันประกอบด้วย “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน” (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) และ “หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ” (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ซึ่งประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ “ปกป้อง-เคารพ-เยียวยา” (Protect – Respect – Remedy)

คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัทฯ และบริษัทย่อย มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

6.1 เคารพและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม เสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติจากความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี อัตลักษณ์พื้นถิ่น ความเชื่อ สีดวงถิ่นกำเนิด ชชาติพันธุ์ ชนพื้นเมือง ความแตกต่างทางร่างกาย บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ความพิการ อายุ ความคิดเห็นและสิทธิส่วนบุคคล หรือความแตกต่าง/ ความหลากหลายอื่น ๆ เคารพต่อความเป็นปัจเจกชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งครอบคลุมกลุ่มพิการและกลุ่มเปราะบางอื่น ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งการจ้างงาน / เลิกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร การเปิดโอกาสและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงาน การรวมกลุ่มเจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน และการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.2 หลีกเลี่ยงและไม่สนับสนุนการกระทำที่เป็นการไม่เคารพและ/หรือละเมิดสิทธิมนุษยชน อาทิ

- ไม่ใช้แรงงานเกณฑ์/แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ
- ไม่ว่าจะจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
- ไม่มีการบังคับให้ทำงานเกินเวลาโดยพนักงานไม่ยินยอม
- ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะสาเหตุจากการตั้งครรภ์
- ส่งเสริมสิทธิของผู้พิการ และสนับสนุนการจ้างงานผู้พิการให้ทำงานที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด
- ไม่มีการละเมิด หรือข่มขู่คุกคาม รวมถึงการลงโทษที่เป็นการทารุณ หรือการใช้ความรุนแรงต่อร่างกายหรือจิตใจของพนักงาน ตลอดจนป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่น

ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้ของผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ภายในห่วงโซ่อุปทานซึ่งบริษัทฯ ไม่มีอำนาจในการบริหารจัดการด้วยเช่นกัน โดยบริษัทฯ จะกำกับดูแล และสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายฯ ตามกลไกการกำกับดูแลต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

6.3 รับฟังและเยียวยาตามหลักการของ UNGP⁴ โดยบริษัทฯ ได้กำหนดให้ช่องทาง Whistleblowing ของบริษัทฯ เป็นช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสกรณีพบการกระทำที่ละเมิด และ/หรือ ไม่เคารพต่อสิทธิมนุษยชน โดยสามารถแจ้งผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทฯ ฉบับล่าสุด โดยจะพิจารณาเยียวยาผลกระทบตามความเหมาะสม รวมถึง ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สิทธิของพนักงานและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งทำหน้าที่ในการเสนอแนะความเห็นและแนวทางการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

6.4 พิจารณาและระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นโดยนำข้อแนะนำในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) ตามที่ UNGP ได้กำหนดไว้ มาระบุและประเมินประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Identifying & assessing) กำหนดการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม (Taking appropriate action) ติดตามมาตรการที่มีอยู่ (Tracking the effectiveness of measures) และสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย (Communicating with stakeholders)

⁴ การแก้ไขและเยียวยา (Remediation) ตามหลักการของ UNGP หมายถึง การขอโทษ การชดเชย การชดใช้ การฟื้นฟู การชดเชยทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ค่าปรับหรือบทลงโทษ รวมถึงการป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ

7. การทบทวนและดูแลนโยบาย

ฝ่าย-พัฒนาความยั่งยืนมีหน้าที่ทบทวนและดูแลนโยบายฯ เป็นประจำทุกปี โดยขอความเห็นชอบผ่านคณะกรรมการ
บรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่ออนุมัติและประกาศใช้นโยบายฯ

8. การติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย

บริษัทฯ จะทำให้มั่นใจได้ว่า การดำเนินงานของบริษัทฯ จะตั้งอยู่บนหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน ผ่านกระบวนการ
ตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
ของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ

9. การละเมิดและฝ่าฝืน

การไม่ปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีสิทธิพิจารณาลงโทษตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของ
บริษัทฯ

ประกาศ ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นต้นไป

- นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์ -

(นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์)

ประธานกรรมการ

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)