



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

(Human Rights Policy)

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2: 26 กุมภาพันธ์ 2569)

บันทึกประวัติการทบทวน/แก้ไขเอกสาร

วันที่	ฉบับที่	หมายเลข หน้า	รายละเอียดการทบทวน/แก้ไข	ผู้ขอทบทวน/ แก้ไข
24 กุมภาพันธ์ 2566	ต้นฉบับ	-	-	-
21 กุมภาพันธ์ 2567	ปรับปรุง ครั้งที่ 1	1 - 6	1. บทนำ แก้ไขให้เรียก บริษัทและบริษัทย่อย โดยรวมเรียกว่า “บริษัทฯ” 2. วัตถุประสงค์ เติม “ตามปรัชญาการ พัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ” ในข้อ 2.4 3. ขยายขอบเขตการบังคับใช้นโยบาย ให้ ครอบคลุม ผู้บริโภค คู่ค้า ลูกค้า ฯลฯ 4. เพิ่มเติมคำนิยาม นโยบายฯ บริษัทฯ บริษัทย่อย และ การรักษาความปลอดภัย ของข้อมูลส่วนบุคคล ภายใต้ สิทธิ มนุษยชน 5. เพิ่มคำว่า “ทุกคน” หลัง “พนักงาน” ในข้อ 5.4 ภายใต้บทบาท 6. เพิ่มเติมเนื้อหาในข้อ 6.1, 6.2 และ 6.3 ใน รายละเอียดนโยบาย 7. ให้ฝ่ายการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นผู้ดูแล และ ทบทวนนโยบายประจำปี	ฝ่ายการพัฒนา อย่างยั่งยืน
26 กุมภาพันธ์ 2569	ปรับปรุง ครั้งที่ 2	3-5	1. ขยายขอบเขตการบังคับใช้นโยบาย ให้ ความคาดหวังครอบคลุมคู่ค้าธุรกิจและผู้มี ส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่อุปทานที่ บริษัทฯ ไม่มีอำนาจในการบริหารในการ ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ 2. เพิ่มเติมเนื้อหาในข้อ 6.1, 6.2, 6.3 และ 6.4 ในรายละเอียดนโยบาย	ฝ่ายการพัฒนา อย่างยั่งยืน, ฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรม องค์กร

สารบัญ

1.	บทนำ	1
2.	วัตถุประสงค์.....	1
3.	ขอบเขตการบังคับใช้นโยบาย	1
4.	คำนิยาม	1
5.	บทบาท.....	3
6.	รายละเอียดนโยบาย	3
7.	การทบทวนและดูแลนโยบาย	5
8.	การติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย.....	6
9.	การละเมิดและฝ่าฝืน	6

1. บทนำ

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

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพและระมัดระวังมิให้ละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนตามหลักปฏิบัติสากล
- 2.2 เพื่อสนับสนุนปณิธานความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนหลักการที่แน่วแน่ด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติในประเทศไทย
- 2.3 เพื่อดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตามปรัชญาการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ
- 2.4 เพื่อสร้างบรรทัดฐานและหลักปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- 2.5 เพื่อให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลาดหลักทรัพย์ฯ”) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย และแนวทางหรือกรอบการดำเนินงานของหน่วยงานกำกับดูแลและ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3. ขอบเขตการบังคับใช้นโยบาย

นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย และครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงบริษัทย่อยทั้งหมดที่บริษัทฯ มีอำนาจบริหารจัดการ และให้ครอบคลุมไปถึงผู้บริโภครู้อค้า คู่ค้า และชุมชน ในการไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคาดหวังและสนับสนุนให้คู่ค้าธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่อุปทานธุรกิจ ที่บริษัทฯ ไม่มีอำนาจในการบริหารปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้

4. คำนิยาม

คำ หรือ ข้อความ	ความหมาย
นโยบายฯ	- นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
บริษัทฯ	- บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)

คำ หรือ ข้อความ	ความหมาย
บริษัทย่อย	- บริษัทจำกัด ซึ่งบริษัทฯ ถือหุ้นโดยตรง และ/หรือ โดยอ้อม เกินกว่าร้อยละ 50 หรือมีอำนาจควบคุม
สิทธิมนุษยชน (Human Rights) ¹	- สิทธิธรรมชาติ (Natural Rights) ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) - เป็นสากล และไม่สามารถถ่ายโอนกันได้ (Universality and Inalienability) - ไม่สามารถแบ่งแยกเป็นส่วนได้ ไม่มีสิทธิใดมีความสำคัญกว่าอีกสิทธิหนึ่ง (Indivisibility) - ความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ (Equality and Non-discrimination) - ครอบคลุมประเด็นความแตกต่าง / ความหลากหลายของปัจเจกชน การเคารพต่อความเป็นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ประเด็นเรื่องแรงงานเด็ก แรงงานเกณฑ์ / แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติ ความเท่าเทียมทางเพศ สิทธิส่วนบุคคล สิทธิคนพิการ สิทธิเด็ก การดูแลคุณภาพชีวิตแรงงาน และสถานประกอบการให้มีความปลอดภัยและสุขภาวนามัยที่ดี การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
ความยั่งยืน / การพัฒนาอย่างยั่งยืน ²	การพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนในรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของตนเองของคนรุ่นถัดไป
พนักงาน	พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว และพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย
แรงงานเด็ก	ให้ยึดตามกฎหมายของประเทศที่บริษัทฯ 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 นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการรับทราบรายงานกรณีการละเมิดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนตามช่องทางการรายงานของบริษัทฯ

5.3 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหาร

มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการรับทราบและปฏิบัติตามนโยบายฯ พิจารณาการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชน ไม่ดำเนินธุรกิจที่เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการกระทำที่ละเมิดหรือเสี่ยงต่อการไม่เคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำกับดูแลไม่ให้เกิด และ/หรือไม่กระทำการใด ๆ ที่เข้าข่ายสนับสนุนการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในห่วงโซ่อุปทานที่สำคัญของบริษัทฯ

5.4 พนักงานทุกคน

มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการรับทราบและปฏิบัติตามนโยบายฯ รวมถึงแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่กำหนดไว้ในคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจ

6. รายละเอียดนโยบาย

บริษัทฯ มีนโยบายในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพและระมัดระวังมิให้ละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทานตามหลักปฏิบัติสากล 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 วัฒนธรรมและประเพณีอัตลักษณ์พื้นถิ่น ความเชื่อ สีดวง ถิ่นกำเนิด ชาติพันธุ์ ชนพื้นเมือง ความแตกต่างทางร่างกายบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ความพิการ อายุ ความคิดเห็นและสิทธิส่วนบุคคล หรือความแตกต่าง/ความหลากหลายอื่น ๆ เคารพต่อความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ นอกจากนี้บริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งครอบคลุม กลุ่มผู้พิการและกลุ่มเปราะบางอื่น ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันทั้งการจ้างงาน / เลิกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่พึงได้รับตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงความเพียงพอในการดำรงชีพ การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร การเปิดโอกาสและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานโดยไม่ขัดต่อหลักการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมสิทธิของผู้พิการ และสนับสนุนการจ้างงานผู้พิการให้ทำงานที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 หลีกเลี่ยงและไม่สนับสนุนการกระทำที่เป็นการไม่เคารพและ/หรือละเมิดสิทธิมนุษยชน อาทิ

- ไม่ใช้แรงงานเกณฑ์/ แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ
- ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
- ไม่มีการบังคับให้ทำงานเกินเวลาโดยพนักงานไม่ยินยอม
- ไม่สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย
- ไม่จ้างแรงงานผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตาม หากมีการจ้างแรงงานข้ามชาติ บริษัทจะดำเนินการว่าจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมายของท้องถิ่นที่ประกอบธุรกิจอยู่
- 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 คำนึงถึงผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนของชุมชน โดยประเมินผลกระทบทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่จะเกิดขึ้นในชุมชนใกล้เคียงกับสถานที่ที่บริษัทฯ ดำเนินกิจการอยู่ รวมถึงจัดให้มีการรับฟังความเห็น รับเรื่องร้องเรียน และเยียวยาเพื่อลดผลกระทบต่อชุมชนใกล้เคียงกับสถานที่ที่บริษัทฯ ดำเนินกิจการอยู่นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การสร้างงานและโอกาสทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น การดูแลสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดำเนินการโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและสร้างความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับชุมชน
- 6.4 เคารพสิทธิของลูกค้า บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาและส่งเสริมบริการและผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม บนเงื่อนไขที่เป็นธรรมต่อลูกค้า พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจและ ความปลอดภัยของลูกค้า รวมถึงเคารพต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า และตั้งมั่นในการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่าง เท่าเทียม
- 6.5 รับฟังและเยียวยาตามหลักการของ UNGP⁴ โดยบริษัทฯ ได้กำหนดให้ช่องทาง Whistleblowing ของบริษัทฯ เป็นช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสกรณีพบการกระทำที่ละเมิด และ/หรือ ไม่เคารพต่อสิทธิ มนุษยชน โดยสามารถแจ้งผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทฯ ฉบับ ล่าสุด โดยจะพิจารณาเยียวยาผลกระทบตามความเหมาะสม รวมถึง ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สิทธิของ พนักงานและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งทำ หน้าที่ในการเสนอแนะความเห็นและแนวทางการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง
- 6.6 พิจารณาและระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นโดยนำข้อแนะนำในการ ตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence : HRDD) ตามที่ UNGP ได้กำหนดไว้ มาระบุและประเมินประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Identifying & assessing) กำหนดการปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม (Taking appropriate action) ติดตามมาตรการที่มีอยู่ (Tracking the effectiveness of measures) และสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย (Communicating with stakeholders)

7. การทบทวนและดูแลนโยบาย

ฝ่ายการพัฒนาย่างยั่งยืนมีหน้าที่ทบทวนและดูแลนโยบายฯ เป็นประจำทุกปี โดยขอความเห็นชอบผ่าน คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาย่างยั่งยืน และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่ออนุมัติและ ประกาศใช้นโยบายฯ

⁴ การแก้ไขและเยียวยา (Remediation) ตามหลักการของ UNGP หมายถึง การขอโทษ การชดเชย การฟื้นฟู การชดเชยทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ค่าปรับหรือบทลงโทษ รวมถึงการป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ

8. การติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย

บริษัทฯ จะทำให้มั่นใจได้ว่า การดำเนินงานของบริษัทฯ จะตั้งอยู่บนหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน ผ่านกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ

9. การละเมิดและฝ่าฝืน

การไม่ปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีสิทธิพิจารณาลงโทษตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ

ประกาศเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2569

-ลายมือชื่อ-

(ดร.ชฎานิน เทพาคำ)

ประธานกรรมการ

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)