



บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)

นโยบายสิทธิมนุษยชน
(ฉบับทบทวน ปี 2569)

ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2568
เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2568

PUBLIC

จัดทำโดย ฝ่ายพัฒนาความยั่งยืน

นโยบายสิทธิมนุษยชน (ฉบับทบทวน ปี 2569) บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)

บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน บริษัทมุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน และปลูกฝังให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) แสดงถึงความเข้าใจในความสำคัญของระดับและความหลากหลายของบริษัทในการตระหนักและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักธรรมาภิบาลที่ดี เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทเป็นไปอย่างรับผิดชอบ ปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน และให้เป็นธรรมต่อบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ครอบคลุมในเรื่องการปกป้อง การเคารพ และการเยียวยาจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม โดยนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท กำหนดขึ้นโดยมีกรอบแนวทางมาจากหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGP) และแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อวิสาหกิจข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อแสดงถึงความเข้าใจและความตระหนักในความสำคัญของสิทธิมนุษยชน พร้อมใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามหลักสิทธิมนุษยชน และป้องกันการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการดำเนินธุรกิจทั่วทั้งองค์กร
2. เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล
3. เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียว่าองค์กรดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อบูรณาการหลักสิทธิมนุษยชนเข้ากับกลยุทธ์และการดำเนินงานขององค์กร

2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ ใช้เป็นแนวทางสำหรับบริษัทในกลุ่มธุรกิจโรงแรมและธุรกิจอาหาร และครอบคลุมไปยังกลุ่มคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ (Supplier and Business Partner)

3. คำนิยาม

“บริษัท” หมายถึง บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานของบริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ รวมถึงผู้บริหาร พนักงานสัญญาจ้าง และที่ปรึกษา

“นโยบาย” หมายถึง นโยบายสิทธิมนุษยชน (ฉบับทบทวน ปี 2569)

“ลูกค้า” หมายถึง ลูกค้าจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ส่วนราชการ ผู้จัดหาสินค้าและบริการให้กับบริษัท ผู้ออกแบบ ที่ปรึกษา ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง

“สิทธิมนุษยชน (Human Rights)” หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาค ที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด (อ้างอิงจากสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

“การใช้แรงงานบังคับ (Forced Labor)” หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือการบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขืนใจให้ทำงานหรือให้บริการเป็นผลให้บุคคลทำงานอย่างไม่เต็มใจหรือโดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขจัดขึ้นได้ (อ้างอิงจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

“การใช้แรงงานเด็ก (Child Labor)” หมายถึง การให้เด็กทำงานจนทำให้สูญเสียการดำเนินชีวิตในวัยเด็ก รวมถึงการบั่นทอนศักยภาพและความภาคภูมิใจของเด็ก ซึ่งเป็นอันตรายต่อการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจของเด็ก รวมทั้งการให้เด็กทำงานซึ่งเป็นอันตรายต่อสภาพจิตใจ ร่างกาย สังคมและศีลธรรมของเด็ก ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาโดยสูญเสียโอกาสในการเข้าเรียนในโรงเรียน มีพันธะทำให้เด็กต้องออกจากโรงเรียนอย่างถาวร หรือทำให้เด็กต้องเรียนไปด้วยทำงานไปด้วย ทำให้เด็กมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและทำงานหนัก (อ้างอิงจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

“กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups)” หมายถึง ประชากรที่มีความอ่อนแอ หรืออ่อนด้อยในการรับมือกับปัญหาที่เกิดจากความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทั้งนี้ปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะเปราะบางของประชากร ประกอบด้วยลักษณะทางธรรมชาติและสุขภาพ การเป็นชนกลุ่มน้อย การถูกจองจำหรือจำกัดอิสรภาพ ความยากจน และความไม่เป็นธรรมเชิงโครงสร้าง ซึ่งประชากรเหล่านี้ มักไม่ได้รับการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชน (อ้างอิงจากสมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน) ตามบริบทในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทกลุ่มเปราะบางอาจหมายถึง เด็ก หญิงตั้งครรภ์ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ แรงงานต่างด้าว แรงงานตามสัญญาจ้าง ชนพื้นเมือง และชุมชนในท้องถิ่น เป็นต้น

“ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain)” หมายถึง กิจกรรมที่มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกัน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบริษัท ตลอดทั้งกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยมีขั้นตอนของกระบวนการสร้างคุณค่าที่ต่อเนื่องกันเป็นทอด ๆ เหมือนห่วงโซ่ของกิจกรรมที่มีความเกี่ยวพันกัน เพื่อสร้างประโยชน์สุดท้ายในผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อส่งต่อไปยังลูกค้า

“ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)” หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบในเชิงบวกหรือลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่นพนักงาน ลูกค้า คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ตลอดจนสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

4. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

1) ยึดหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) ซึ่งประกอบไปด้วยเสาหลัก 3 ประการ “ปกป้อง เคารพ และเยียวยา” รวมทั้งบูรณาการหลักการชี้แนะสากลอื่นๆ อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การ

แรงงานระหว่างประเทศ แนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสหประชาชาติ เพื่อเป็นรากฐานในการดำเนินงานที่คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร และคำนึงถึงบทบาทและความรับผิดชอบต่อธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนและและความรับผิดชอบต่อร่วมกันของรัฐและบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ สามารถเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ

2) บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของธุรกิจ รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายในห่วงโซ่อุปทานเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการทำธุรกิจ โดยกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้า และพันธมิตร ต้องร่วมกันส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน โดยยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายดังนี้

2.1 ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมเป็นธรรมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ รสนิยมทางเพศ อายุ สีผิว ศาสนา การแสดงออกทางความคิด สภาพร่างกาย ฐานะ ชชาติตระกูล หรือความแตกต่างใด

2.2 เคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชนและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนไม่ว่าจะเป็นสาเหตุ (Cause) เป็นผู้มีส่วน (Contribute) หรือมีความเชื่อมโยง (Linkage) ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.3 จัดให้มีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA) และกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อระบุความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งห่วงโซ่อุปทาน

2.4 นำกระบวนการตรวจสอบประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานทางธุรกิจในอนาคต

2.5 สื่อสารและทำความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน

2.6 ติดตาม ตรวจสอบ การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

2.7 จัดให้มีกลไกหรือกระบวนการร้องเรียนและร้องทุกข์ทั้งผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอก มีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและการเก็บรักษาความลับของข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอ

2.8 เปิดเผยข้อมูลความคืบหน้าการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท ผ่านรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) เว็บไซต์ของบริษัท หรือช่องทางอื่นที่เหมาะสม

3) นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ครอบคลุมสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ที่สำคัญของบริษัท ได้แก่ 1) พนักงาน ประกอบด้วย พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว 2) ลูกค้าและผู้ที่มาใช้บริการ 3) คู่ค้า

และพันธมิตรทางธุรกิจ 4) สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ดังนี้

3.1 สิทธิของพนักงาน: จัดให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายภายในองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสรับผู้พิการ ผู้สูงอายุ เข้าทำงานกับบริษัท และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานทุกคน ปราศจากการข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3.2 สิทธิของลูกค้าและผู้ที่มาใช้บริการ: ให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของลูกค้าและผู้ที่มาใช้บริการ ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยความรับผิดชอบและเป็นธรรม ให้ความสำคัญต่อมาตรฐานการให้บริการต่อลูกค้าทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติและห้ามการเลือกปฏิบัติต่อลูกค้าบนพื้นฐานของ อายุ ความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ ชาติพันธุ์ เพศ สีผิว ศาสนา ความเชื่อ ประเทศที่มาจาก สถานะพลเมือง รสนิยมทางเพศ ตลอดจนสถานภาพการสมรส และจะปฏิบัติต่อลูกค้าทุกคนอย่างมีศักดิ์ศรีปราศจากการข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ และให้ความสำคัญต่อความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและผู้ที่มาใช้บริการอย่างเข้มงวด รวมถึงเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวผ่านการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพและระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่มีมาตรฐาน

3.3 สิทธิของคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ: ส่งเสริมให้มีการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามที่กฎหมายกำหนดและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงาน มีมาตรการควบคุมการทำงานล่วงเวลา รวมทั้งการกำหนดชั่วโมงการทำงาน ส่งเสริมการจ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมและเพียงพอต่อตามมาตรฐานการครองชีพที่ดี ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของแรงงาน ปราศจากการใช้แรงงานผิดกฎหมาย หรือการข่มขู่คุกคามแรงงานในทุกรูปแบบ

3.4 สิทธิของสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม: ดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมโดยเคารพสิทธิของชนพื้นเมือง สังคมและชุมชน ตลอดจนยกระดับมาตรฐานการครองชีพ สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน ดูแลรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรร่วมและการอนุรักษ์พลังงาน โดยควบคุมผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด

5. แนวทางปฏิบัติ

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว บริษัทได้จัดทำแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานให้ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนในบริษัท รับทราบ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติดังนี้

5.1 แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับแรงงาน

เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น บริษัทได้กำหนดแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล อันประกอบด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในด้านต่าง ๆ

และสิทธิในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทของบริษัท ตลอดจนติดตามดูแลให้เกิดการปฏิบัติที่สอดคล้องกันตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า รายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ

- 1.1 ไม่บังคับใช้แรงงานที่ไม่ได้สมัครใจทำ
- 1.2 ไม่กักขังหรือใช้เป็นแรงงานขัดหนี้ ไม่มีการลงโทษทางการเงิน (Debt bondage) เช่น การก่อกองหนี้ผูกพัน การไม่จ่าย การค้างจ่าย หรือการจ่ายค่าจ้างล่าช้า เพื่อเป็นข้อผูกมัดให้พนักงานทำงานให้บริษัท
- 1.3 ไม่เรียกร้องหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใด ๆ จากพนักงานเพื่อแลกกับการทำงาน หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 1.4 ไม่ลงโทษข่มขู่ หรือคุกคาม หรือกระทำรุนแรงในรูปแบบใด ๆ โดยการข่มเหงทางร่างกายวาจา หรือจิตใจ
- 1.5 ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย การถูกโดดเดี่ยว เช่น การห้ามพนักงานออกจากสถานที่ทำงานหรือที่พัก การกีดกันพนักงานจากชีวิตในชุมชนและสังคม
- 1.6 ไม่ใช้แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ
- 1.7 ไม่รีดถอนสิทธิและผลประโยชน์อื่นใด หรือปฏิเสธในการให้สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต

2) แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

- 2.1 ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
- 2.2 ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและพัฒนาการของเด็ก
- 2.3 ไม่ว่าจ้างแรงงานหรือสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานเด็กที่ถูกพรากจากผู้ปกครองโดยไม่ได้รับความยินยอม
- 2.4 ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่มีผลกระทบต่อการศึกษาระดับบังคับ
- 2.5 สนับสนุนการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิเด็กตามหลักการสิทธิเด็กและธุรกิจ

3) แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

- 3.1 ไม่ให้พนักงานหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด
- 3.2 จ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานทั้งชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่อยู่ในระดับค่าจ้างหรือตำแหน่งงานเดียวกัน
- 3.3 จัดให้พนักงานที่มีครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการมีครรภ์และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
- 3.4 จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อพนักงานที่มีครรภ์ หรืออยู่ในช่วงที่ให้นมบุตร
- 3.5 ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

4) แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานต่างด้าว

- 4.1 ว่าจ้างและสนับสนุนการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- 4.2 จัดให้มีสัญญาจ้างงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยภาษาที่แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าใจได้
- 4.3 จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีหลักฐานในการจ่ายค่าตอบแทนทุกครั้ง

5.2 แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน

- 1) จัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน
- 3) จัดอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ตลอดจนมีการจัดอบรมด้านความปลอดภัย เพื่อดูแลให้พนักงานตระหนักรู้และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

5.3 แนวปฏิบัติด้านโอกาสที่เท่าเทียม ไม่แบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

- 1) ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน ต้องพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ
- 2) ในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การโอนย้ายหน้าที่งาน ต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ
- 3) จัดให้มีการพัฒนาพนักงานอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ๆ และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน
- 4) กำหนดและเปิดเผยการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้
- 5) ไม่แทรกแซง ขัดขวาง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของพนักงาน ด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ
- 6) ไม่เลิกจ้าง หรือการให้เกษียณอายุการทำงาน ด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใด ๆ

5.4 แนวปฏิบัติด้านการป้องกันความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิด

- 1) ไม่กระทำความรุนแรง การข่มขู่ คุกคาม และการล่วงละเมิดต่อบุคคลใดในทุกรูปแบบ
- 2) ไม่กระทำการที่เป็นการใช้อำนาจไม่พึงประสงค์ หรือกระทำการที่สื่อไปในทางเพศ ที่อาจก่อให้เกิด

- ความเดือดร้อน รำคาญ อับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม
- สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย น่าเกรงกลัว ไม่เป็นมิตร ก้าวร้าว
- การแทรกแซงการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบด้วยเหตุผล
- ผลกระทบต่อการจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง การโยกย้าย การพิจารณา
ค่าตอบแทน

5.5 แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

1) จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา และผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมตามที่กฎหมายกำหนด

2) ส่งเสริมค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพที่ดี

3) มีหลักฐานการจ่ายค่าตอบแทนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีรายละเอียดอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนค่าตอบแทนและรายการต่าง ๆ ที่ได้รับในแต่ละครั้งรวมถึงค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมาย

4) จัดให้พนักงานได้รับสิทธิประกันสังคมหรือสวัสดิการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

5) จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามความเหมาะสมของหน่วยธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยเงินสะสมที่หักจากค่าจ้างของพนักงาน และเงินสมทบที่บริษัทออกให้ เพื่อให้พนักงานมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามเกษียณอายุ ออกจากงาน ทูพพลภาพ หรือเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวกรณีที่พนักงานเสียชีวิต

5.6 แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

1) ระบุเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานตามปกติให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน และบริหารชั่วโมงการทำงานรวมถึงการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมตามกฎหมาย เพื่อลดการทำงานล่วงเวลา

2) มีการบันทึกเวลาการทำงานอย่างถูกต้องเป็นระบบ

3) กำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหารอย่างเหมาะสม

4) การให้สิทธิในวันลาต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจ และอื่น ๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้งจัดให้มีวันหยุดตามประเพณีที่กฎหมายกำหนด

5.7 แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการรวมตัวกันโดยสันติเพื่อเจรจาต่อรอง

1) เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ ของบริษัทได้

2) เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสมาคม หรือชมรมต่าง ๆ โดยการรวมตัวกันจะต้องกระทำด้วยสันติและปราศจากอาวุธ ไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความต่อเนื่องในการให้บริการลูกค้า

3) ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกันของพนักงาน เว้นแต่การจำกัดสิทธินั้นกระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือป้องกันมิให้กระทำความผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณทางธุรกิจ

5.8 แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

- 1) ไม่เลิกจ้างพนักงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร
- 2) ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง ต้องแจ้งให้พนักงานทราบก่อนการเลิกจ้าง รวมทั้งจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

6. แนวปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

6.1 การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทต้องมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ รวมทั้งกลุ่มเปราะบางที่เกี่ยวข้องกับบริษัทอย่างครอบคลุมทั่วถึง โดยมีการติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นระยะ

6.2 การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทต้องมีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อระบุความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยมีการป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดหรืออาจเกิดจากการประกอบธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทจะต้องสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง เคารพและเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

7. กลไกกระบวนการร้องเรียนและร้องทุกข์

1) จัดให้มีช่องทางแจ้งข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสกรณีที่พบเห็นหรือรับทราบการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านระบบการรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์บนเว็บไซต์ของบริษัท และช่องทางอื่น ๆ ที่บริษัทกำหนด โดยผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสามารถแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนมายังบริษัทได้ตามช่องทางดังต่อไปนี้

- เว็บไซต์: <https://investor.centarahotelsresorts.com/en/sustainability/whistleblowing>
- อีเมล: whistleblower_centel@chr.co.th
- ไปรษณีย์: ฝ่ายตรวจสอบภายในและฝ่ายบริหารความเสี่ยง
บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)
999/99 ชั้น 25 ถนนพระราม 1 แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

2) จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนหลังจากที่ได้รับแจ้งจากพนักงาน และ/หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการบรรเทาหรือแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

3) ดำเนินการสืบข้อเท็จจริงและสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีการคุ้มครองสิทธิพนักงานหรือบุคคลอื่นที่รับจ้างทำงานให้แก่บริษัทอย่างเป็นธรรม ตามนโยบายการรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน รวมถึงจรรยาบรรณและหลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัท

8. มาตรการเยียวยาผลกระทบ

1) ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และ/หรือ การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อศึกษาถึงระดับผลกระทบของประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่อาจได้รับ ได้แก่ พนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ ลูกค้า และชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้บริษัทเข้าใจในประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทและสามารถกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบ รวมถึงการเยียวยาผู้ที่อาจได้รับผลกระทบอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ดำเนินการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ทั้งในกรณีที่บริษัทอาจเป็นสาเหตุ (Cause) หรือเป็นผู้มีส่วน (Contribute) รวมถึงการพิจารณาถึงความเสียหายและความรุนแรงของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในระดับที่สูงเป็นลำดับแรก ซึ่งรวมถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมที่หากไม่ได้รับการเยียวยาในทันทีจะไม่สามารถแก้ไขเยียวยาได้ตามด้วยผู้ที่ได้รับผลกระทบกลุ่มอื่นๆ ต่อไป โดยพิจารณาตามลำดับความสำคัญและความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น

9. การติดตาม

1) มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมโดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนตลอดจนส่งเสริมให้คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจมีการตรวจประเมินผลการดำเนินงานของตนเองซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านแรงงานและด้านสิทธิมนุษยชน

2) กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ติดตามกรณีเกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งรวบรวมและจัดทำรายงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป

3) บริษัทกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแลและความยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเคารพสิทธิมนุษยชนและส่งเสริมความตระหนักรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีคณะกรรมการและผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในการกำกับดูแลและรับรองการปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง

10. การรายงานต่อสาธารณชน

การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท เป็นส่วนหนึ่งของการรายงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Development Reporting) ผ่านรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) และเว็บไซต์ของบริษัทหรือการเปิดเผยประชาสัมพันธ์ในช่องทางอื่นที่เหมาะสม

11. การตระหนักถึงความสำคัญ

บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคน ตลอดจนคู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ เข้าใจถึงสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่ตนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานพึงได้รับ รวมถึงร่วมกัน ป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินการจัดทำระบบการฝึกอบรมด้าน สิทธิมนุษยชน หรือ E-learning เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

นโยบายสิทธิมนุษยชน ฉบับทบทวน ปี 2569 ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2568 ในวันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2569 เป็นต้นไป

-ลงนาม-

นายนครชิต สิงหเสนี

ประธานกรรมการ

บริษัท โรงแรมเซ็นทรัลพลาซา จำกัด (มหาชน)