

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

บริษัท ออนเซ็น รีทรีต แอนด์ สปา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) มีความมุ่งมั่นที่จะเติบโตทางธุรกิจออนเซ็น สปา และเวลเนส ร่วมไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต และยึดมั่นการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค มีความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรได้มีบทบาทแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) ระเบียบปฏิบัติ กฎหมายแรงงาน และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญกับสิทธิในด้านต่างๆ อาทิ สิทธิเด็ก สิทธิสตรี และหลักปฏิบัติทางธุรกิจ จึงได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีการดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบตามหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมาย และกำหนดแนวปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกภาคส่วน และขยายไปสู่คู่ค้าและห่วงโซ่อุปทานของบริษัท

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อการจัดให้มีกรอบการทำงานที่สร้างความมั่นใจว่าบริษัทมีการปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบและเคารพสิทธิผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นต่อพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสีย
- 1.2 เพื่อป้องกันการกระทำที่ละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- 1.3 เพื่อปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและการถูกคุกคามทุกประเภท
- 1.4 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน รวมถึงการเพิ่มโอกาสแก่บุคลากร สามารถพัฒนาตนเองอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
- 1.5 เพื่อให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และจัดทำแผนจัดการความเสี่ยง

2. ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฉบับนี้ใช้บังคับกับบริษัท ให้มีผลบังคับใช้กับกรรมการผู้บริหาร พนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง ที่ปรึกษา ผู้รับเหมา นักศึกษาฝึกงาน โดยให้นำไปปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด และมุ่งหวังให้ผู้มีส่วนได้เสียให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

3. หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 3.1 คณะกรรมการบริษัท

กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและแนวการปฏิบัติด้านแรงงาน ในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท รวมถึงห่วงโซ่อุปทาน และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของบริษัท จึงกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเป็นจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

3.2 ผู้บริหาร

3.2.1 กำหนดให้มีระเบียบปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับบริบทของบริษัท โดยสอดคล้องกับนโยบายและระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือกฎหมายของประเทศที่ดำเนินธุรกิจ

3.2.2 จัดให้มีโครงสร้างและผู้รับผิดชอบ หรือคณะกรรมการเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหารในการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

3.2.3 กำกับดูแลให้มีการนำนโยบายและแนวปฏิบัติไปดำเนินการสอดคล้องกับกฎระเบียบ ตลอดจนปรับปรุงเพื่อให้มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง

3.3 หน่วยงานหรือฝ่ายจัดการ ผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

สื่อสารประชาสัมพันธ์แนวคิด วัตถุประสงค์ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน และการตรวจสอบ โดยดำเนินการดังนี้

3.3.1 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล มีหน้าที่สอบทาน กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ดูแล รายงานการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมทั้งปรับปรุงแนวทางเพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ

3.3.2 พนักงาน มีหน้าที่ศึกษาและต้องทำความเข้าใจ รวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงการรายงานหรือแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

4. แนวปฏิบัติ

4.1 ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานบังคับ

4.1.1 สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ให้ความเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับบริษัท กฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่าง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ วัฒนธรรมหรือเรื่องอื่นใด โดยไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ โอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลิกจ้างหรือเกษียณอายุการทำงาน

4.1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จัดให้พนักงานมีประกันสังคมและสวัสดิการตามกฎหมาย ให้มีเวลาพักผ่อนในวันทำงานและชั่วโมงการทำงาน วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเต็มตามกฎหมายแรงงาน ไม่จำกัดการทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศาสนา

4.1.3 การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

4.1.3.1 แรงงานบังคับ ไม่สนับสนุนใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ การคุกคามทางเพศ หรือการบีบบังคับ ช่มชู้ด้วยวิธีการใดๆ โดยบุคคลนั้นๆ ไม่ได้สมัครใจ ไม่ใช่ความรุนแรงทางกาย คำพูด การทำร้ายจิตใจ การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย

- 4.1.3.2 การไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมถึงผลประโยชน์รูปแบบต่างๆ ตามกฎหมายตรงตามกำหนด ไม่หักค่าจ้างพนักงาน จ่ายค่าตอบแทนชาย-หญิงเท่ากันตามคุณค่าของงาน ไม่เลือกปฏิบัติจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติจากการคัดเลือกบุคลากรจากเชื้อชาติ เพศ ความพิการ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถตามเกณฑ์และคุณสมบัติที่บริษัทกำหนด พัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาคและทั่วถึง
- 4.2 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานเด็ก บริษัทจะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี หรือว่าจ้างให้ทำงานในสิ่งแวดล้อมหรือสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย ตามกฎหมาย ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการ
- 4.3 แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง บริษัทจะไม่ให้พนักงานหญิงทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพตามที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงไม่มีการตรวจการตั้งครรภ์ในขณะที่อยู่ระหว่างการคัดเลือกเข้าทำงาน และจะจัดสถานที่ทำงานให้พนักงานหญิงที่มีครรภ์ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย โดยมีการประเมินความเสี่ยงและความปลอดภัยจากบุคลากรด้านสาธารณสุข และจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์อันมีสาเหตุจากการมีครรภ์
- 4.4 แนวปฏิบัติการใช้แรงงานต่างด้าวถูกต้องตามกฎหมาย บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและจริยธรรม โดยว่าจ้างเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องกฎหมาย ทั้งสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง
- 4.5 แนวปฏิบัติด้านการแบ่งแยกหรือการเลือกปฏิบัติ บริษัทจะไม่สนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการว่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนจากการทำงาน การให้สวัสดิการ หรือการให้การฝึกอบรมพัฒนา การพิจารณาประเมินเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน และไม่แทรกแซงหรือขัดขวางการกระทำหรือกิจกรรมใดๆ อันเนื่องมาจากความแตกต่างสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ทัศนคติส่วนตัว ความพิการ หรืออื่นๆ
- 4.6 แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพการสมาคมหรือการเจรจาต่อรอง บริษัทให้ความเคารพในสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสหภาพ สหพันธ์ สมาคมด้านแรงงาน และจะอำนวยความสะดวกรวมถึงการปฏิบัติต่อตัวแทนนั้นๆ อย่างเท่าเทียมกับพนักงานอื่นๆ
- 4.7 แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงาน บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน และส่งเสริมสภาพการจ้างงานที่เหมาะสม รวมถึงดูแลและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย มีสุขภาพจิตที่ดีภายใต้มาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสากล โดยร่วมมือกับพนักงานในการป้องกันอุบัติเหตุ ลดการบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน
- 4.8 แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อดูแลพนักงานเกี่ยวกับการถูกคุกคามและหรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทจะส่งเสริมความเสมอภาค การให้เกียรติพนักงานในทุกระดับ และกำหนดมาตรการป้องกันและการลงโทษไม่ให้ถูกคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศไม่ว่าจะเป็น การแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือ

วิธีการอื่นใด หรือใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากพบกระทำดังกล่าวบริษัทจะพิจารณาดำเนินการลงโทษอย่างเคร่งครัดตามระเบียบและข้อบังคับบริษัท

- 4.9 แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน บริษัทจะจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงาน หรือค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด และจะแจ้งให้พนักงานรับทราบข้อมูลโดยละเอียดของส่วนประกอบต่างๆ เกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนทั้งหมดในแต่ละงวดที่ได้รับเป็นลายลักษณ์อักษร และจะไม่หักค่าจ้างไม่ว่ากรณีใดๆ รวมถึงค่าชดเชยหรือสิทธิประโยชน์อื่นที่พนักงานพึงได้ เว้นแต่กฎหมายกำหนดยกเว้นไว้
- 4.10 แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน บริษัทจะไม่ให้พนักงานทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้รวมถึงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด โดยมีการระบุเวลาการทำงานปกติ กำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานและเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่างๆ วันพักร้อน และอื่นๆ เป็นไปตามกฎหมายกำหนด
- 4.11 แนวปฏิบัติการด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย บริษัทได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้าง กรณีเลิกจ้าง ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศดังนี้
- 4.11.1 บริษัทจะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร
 - 4.11.2 พนักงานจะได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง หรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามกฎหมายแรงงานกำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดร้ายแรง
- 4.12 แนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจในช่วงโซ่อุปทาน
- บริษัทสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าทางธุรกิจ ซึ่งจะครอบคลุมถึงการไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดและสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การประกอบธุรกิจของคู่ค้าทุกรายอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้
- 4.12.1 ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม
 - 4.12.2 ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองแรงงาน การไม่บังคับใช้แรงงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงาน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - 4.12.3 เคารพในความเสมอภาคของบุคคลและหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติ และการดำเนินการใดๆ ในการจ้างงานให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเรื่องอายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความทุพพลภาพ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ หรือการเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน
 - 4.12.4 สนับสนุนสภาพการจ้างงานที่ดีให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
 - 4.12.5 ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของคู่ค้าทุกรายสามารถควบคุมและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้บริษัทจะดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินประสิทธิภาพด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

4.13 แนวปฏิบัติด้านสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

บริษัทตระหนักถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม อันอาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงชุมชนโดยรอบสถานประกอบการทุกสาขา จึงจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้บริษัทสามารถแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขและพัฒนา สร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้แก่ชุมชนในท้องถิ่น สร้างความมั่นคง มั่นคงทางธุรกิจอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

- 4.13.1 เคารพสิทธิเสรีภาพ และการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน
- 4.13.2 การดำเนินงานของบริษัทจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียงในเรื่องสิทธิมนุษยชน
- 4.13.3 การระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการทำงานของ บริษัท การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน
- 4.13.4 การดำเนินงานของบริษัทจะต้องไม่ขัดขวางการเข้าถึงแหล่งน้ำสะอาดของชุมชน
- 4.13.5 การดำเนินการด้านการจัดการของเสียของบริษัท โดยมีการดำเนินการหรือกำจัดอย่างถูกวิธีและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง เช่น การบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น
- 4.13.6 ประเมินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย

4.14 สิทธิลูกค้า

บริษัทเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า โดยรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้า ไม่นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ข้อมูลจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและการเข้าถึงข้อมูลสามารถเข้าถึงโดยบุคคลที่ได้รับสิทธิเท่านั้น ทั้งนี้หากจะใช้ เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลดังกล่าวไปยังบุคคลอื่น จะต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย และจะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูลล่วงหน้า สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA)

บริษัทส่งเสริมการบริการออนเซ็น สปา และเวลเนสที่มีคุณภาพ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบริการอย่างครบถ้วน ทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงต่อลูกค้า รวมทั้งปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลง หรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างโปร่งใสและเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่โปร่งใส เข้าถึงได้ง่าย รวมถึงมีการดำเนินงานตรวจสอบ แก้ไข และติดตามข้อร้องเรียน

4.15 การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) และมีการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การประเมินความรุนแรงของผลกระทบและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานของบริษัทตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนตามประกาศฉบับนี้ เป็นสิทธิพื้นฐานที่สำคัญสำหรับพนักงานทุกคน จะต้องรับทราบและทำความเข้าใจตลอดจนนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเสมอภาค เคารพในสิทธิ บริษัทมีเจตนารมณ์ และความมุ่งมั่นที่จะสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติไปสู่พนักงานทุกคน โดยผ่านกระบวนการการปฐมนิเทศพนักงาน การสื่อสารผ่านผู้บริหารของหน่วยงาน การสื่อสารผ่านฝ่ายบุคคล การสื่อสารผ่านฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บไซต์ อินเทอร์เน็ตของบริษัท

ช่องทางรับเรื่องร้องเรียน

1. อีเมลถึง: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล hr@onsengroup.co.th
บริษัท ออนเซ็น รีทรีต แอนด์ สปา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. เว็บไซต์: ช่องทางแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Channel)
บนเว็บไซต์ของบริษัท : www.onsengroup.co.th

นโยบายฉบับนี้ได้รับการอนุมัติโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2569 ซึ่งประชุมเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2569 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2569 เป็นต้นไป

บริษัทจะทบทวนนโยบายฉบับนี้ออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน หรือมีเหตุอันสมควรอื่นใด

ประกาศ ณ วันที่ 11 สิงหาคม 2569

(นายสมิทธิ เมฆอรุณกุล)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร