

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินธุรกิจ

ด้วยสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการขยายธุรกิจของกลุ่มบริษัท สยามเวลเนสกรุ๊ป (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ส่งผลให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจ ตลอดห่วงโซ่คุณค่าที่มีความซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลายอันอาจส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จึงได้จัดทำ “นโยบายความรับผิดชอบทางธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน” โดยยึดมั่นต่อการปฏิบัติ ตามข้อตกลงโลก (UN Global Compact) แนวทางสากลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights; UDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; UNGP) หลักการแห่งการเสริมสร้างศักยภาพและพลังของผู้หญิง (Women’s Empowerment Principles; WEPS) และ แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights; NAP) เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนเป็นข้อผูกพันเชิง นโยบาย (Policy Commitment) ใ้ระวางเพื่อตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ประเมินผลกระทบในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และกำหนดกลไกเยียวยาเมื่อกระทำหรือมีส่วนร่วมในการกระทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้าน สิทธิมนุษยชน (Access to Remedies) รวมถึงการประเมินความเสี่ยงและจัดทำตัวชี้วัด (Indicators) เพื่อประเมิน ผลสัมฤทธิ์และการจัดทำรายงานเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

นโยบายความรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับของกลุ่มบริษัทฯ ต้องมีส่วนร่วมและตระหนักถึงความสำคัญ ของการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของกิจกรรมตลอดห่วงโซ่ คุณค่าธุรกิจที่มีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนครอบคลุมประเด็นด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เป็นไปตามหลักสิทธิ มนุษยชน แนวปฏิบัติสากลและกฎหมายในแต่ละประเทศอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นต้นแบบขององค์กรธุรกิจที่จะเติบโตอย่าง ต่อเนื่อง และสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง

แนวทางปฏิบัติ

คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับยึดถือปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนร่วมกัน ส่งเสริมการ ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ เป็นธรรม ให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน ปราศจาก ความรุนแรงในทุกวิถีทาง รวมถึงเคารพในสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่ง เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา เพศ อายุ สติพว ภาษา ความเชื่อ การศึกษา เผ่าพันธุ์ ความทุพพลภาพ การแสดง ความคิดเห็นทางการเมือง ฐานะทางเศรษฐกิจ การเข้าร่วมกลุ่มหรือสถานะทางสังคมอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน หรือเรื่องอื่นใดก็ตาม โดย

1. ปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อบังคับระหว่างประเทศและท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน และการจ้างงาน โดยไม่มีการจ้างแรงงานเด็ก ไม่มีการบังคับใช้แรงงานที่ผิดกฎหมายหรือการค้ามนุษย์ ตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ รวมถึงมีการดูแลสิทธิของพนักงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2. เคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน โดยมีการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม และเสมอภาค

3. หลีกเลี่ยงการกระทำและการมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือสร้างผลกระทบเชิงลบด้าน สิทธิมนุษยชน รวมถึงต้องไม่ละเลยหรือเพิกเฉย หากพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัทฯ ต้องรายงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และให้ความร่วมมือในกระบวนการ ตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ

4. จัดให้มีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเพื่อเฝ้าระวังผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น หรืออาจ เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อหลีกเลี่ยง ป้องกัน และบรรเทา ผลกระทบ ให้เชื่อมั่นว่าการผลิตสินค้าและ บริการ การปฏิบัติด้านแรงงาน การปฏิบัติต่อลูกค้า การสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน การร่วมลงทุน จะไม่ส่งผลกระทบเชิงลบ ด้านสิทธิมนุษยชนต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

5. จัดให้มีการวิเคราะห์และประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจและความ เสี่ยงด้านสิทธิ มนุษยชน

6. ปลูกฝังนโยบายฯ นี้ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ วงกรอบการบริหารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสื่อสาร เผยแพร่ให้ความรู้ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า ได้แก่ พนักงาน (Employees) คู่ค้า (Suppliers) ผู้รับเหมา (Contractor) เป็นต้น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบและเคารพต่อ สิทธิมนุษยชน

7. จัดให้มีช่องทางในการสื่อสารที่สอดคล้องกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และมีช่องทางแจ้งเบาะแสหรือข้อ ร้องเรียนที่ เกี่ยวกับการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เป็นผลจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ มี กระบวนการการตรวจสอบข้อร้องเรียน มี กลไกการเยียวยาที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงมีการ พิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัทฯ สำหรับผู้ที่กระทำการ ละเมิดสิทธิมนุษยชน

8. มีการติดตาม รายงาน และเผยแพร่ข้อมูลการประเมินผลกระทบและผลการดำเนินงานด้านสิทธิ มนุษยชนต่อ สาธารณะเพื่อความโปร่งใส

9. สนับสนุน ส่งเสริม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมครอบคลุม พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างในทางกาย จิตใจศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ ภาษา อายุ สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด

การทบทวน

บริษัททบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายด้านสิทธิมนุษยชนยังคง สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินธุรกิจของบริษัทในปัจจุบัน

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 12 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นไป

การเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ของบริษัท สยามเวลเนสกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

บริษัท สยามเวลเนสกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในฐานะผู้ประกอบการธุรกิจสปาและออนเซ็น มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการของธุรกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence - HRDD) เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงและสร้างความมั่นใจว่าไม่มีผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญดังนี้

1. ประเด็นความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน

การประเมินความเสี่ยงจากกิจกรรมของผู้จัดหาสินค้าและบริการ รวมถึงคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าดำเนินงานตามหลักการสิทธิมนุษยชน เช่น การใช้แรงงานที่เป็นธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

2. การดำเนินงานภายในองค์กร

การพิจารณาความเสี่ยงเกี่ยวกับการจ้างงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม และการเคารพสิทธิของชุมชนรอบสถานประกอบการ

3. ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

การประเมินความรุนแรงและโอกาสของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เช่น การละเมิดสิทธิแรงงานหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้บริโภค

การบรรเทาความเสี่ยงและกลไกป้องกัน

บริษัทได้นำกลไกควบคุมทั้งภายในและภายนอกมาใช้

1. กลไกควบคุมภายใน

บริษัทได้กำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และจัดการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้พนักงานทุกระดับ พร้อมทั้งจัดตั้งช่องทางรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2. กลไกควบคุมภายนอก

กระบวนการคัดเลือกและประเมินคู่ค้าทางธุรกิจได้พิจารณาถึงแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก และบริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

การติดตามและทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้ดำเนินการติดตามและทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้วิธีการตรวจสอบภายใน การวิเคราะห์ข้อมูลจากช่องทางร้องเรียน และการทบทวนโดยคณะผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงมาตรการให้เหมาะสมกับสถานการณ์

กรณีเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน

ในปี 2567 บริษัทไม่พบกรณีเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจแต่อย่างใด

ความคืบหน้าการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในปีที่ผ่านมา

บริษัทได้ดำเนินการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมถึงเสริมสร้างศักยภาพพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชน โดยผ่านการอบรมและกิจกรรมสร้างความตระหนัก นอกจากนี้ ยังได้ส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนและความเป็นธรรม