



SUSTAINABILITY POLICY

Maison Dalabua Hotel

At Maison Dalabua Hotel, we are committed to operating as a sustainable accommodation provider. We take responsibility for our environmental impact, support our employees, contribute to the local community, and prioritise biodiversity protection.

In addition, we uphold human rights and place significant emphasis on Child Protection and Safeguarding, including the following areas:

Environment

- Complying with the legal requirements of environmental legislation and regulation;
- Setting objectives and targets, measuring progress and reporting our achievements. We aim to reduce our carbon emission and water consumption by 5% by December 2025;
- Consider energy efficiency when purchasing new electrical equipment.
- Preventing pollution and minimising it by reducing the use of harmful substances by using Natural antibacterial cleaning products;
- Using non-renewable resources like energy and water efficiently and making sure that we reduce the waste that we produce including a policy to phase out single use plastic;
- Protecting and enhancing all our neighbouring ecosystems;
- Raising awareness of our environmental commitments with our employees, customers, suppliers and the local community, encouraging them support our activities;
- Working with our suppliers to embed sustainable practices into our supply chain.

Biodiversity Commitment

- Preserve local ecosystems by maintaining green spaces and protecting natural habitats;
- Support conservation programs and collaborate with local environmental organizations;
- Ensure responsible wildlife interactions by adhering to ethical tourism guidelines;
- Implement eco-friendly landscaping practices that support native flora and fauna;
- Raise awareness among guests and staff about the importance of biodiversity conservation.

Labour Practices and Human Rights

- Complying with the legal requirements of employment and human rights legislation and regulation;
- Respecting our employees and their culture, traditions & intellectual property rights;
- Treating our employees equally, regardless of their age, disability, nationality, sex, race, religion, sexual orientation or gender reassignment in all aspects of the business (including but not restricted to recruitment, general employment, training and promotion);
- Ongoing training and professional development for all our employees;
- Training our employees on our sustainability policies so they understand and are actively involved in the achievement of our objectives and targets;
- Allowing our employees to join a Trade Union and to meet up in working hours to discuss employment-related issues. If a trade union is not available, we allow them to form their own association and elect a spokesperson to discuss employment issues;
- Offering a safe and secure working environment;
- Maintain a zero-tolerance policy for discrimination, ensuring all guests and employees are treated with fairness and respect;
- Uphold the rights and dignity of children, adolescents, women, and marginalized groups;
- Ensure our hotel does not support or tolerate human trafficking, forced labor, or child exploitation;
- Enforce a strict anti-harassment and anti-exploitation policy for employees and guests;
- Provide clear reporting mechanisms for any cases of harassment, abuse, or misconduct.

Child Protection & Safeguarding

- We strictly prohibit any form of child exploitation, abuse, or trafficking within our hotel and associated services;
We do not tolerate the use of our facilities for activities that endanger children, including child labor, sexual exploitation, or neglect;
- All hotel employees and stakeholders are required to report any suspected or confirmed instances of child abuse, exploitation, or trafficking immediately.
- We work closely with law enforcement, child protection agencies, and relevant authorities to ensure swift action and legal compliance in reported cases.
Confidentiality and the best interests of the child will always be prioritized in all reporting procedures.
- All employees receive training on child protection, recognizing signs of abuse, and reporting protocols.
- We do not employ children or support suppliers and business partners who engage in child labor.
- We conduct due diligence to ensure all supply chain partners align with our child protection principles.
- We empower staff to act responsibly and intervene if they suspect a child is at risk.

Reporting Procedure

If any staff member, guest, or visitor witnesses or suspects child abuse or exploitation, they must:

1. Immediately report concerns to hotel management or the designated child protection officer.
2. If necessary, notify the relevant authorities or child protection organizations.
3. Ensure that all reports are handled with confidentiality and urgency.

Local community

- Employing people from local community wherever possible;
- Maintaining a close relationship with our local community, ensuring that issues of their concern are discussed and resolved;
- Purchasing goods and services from local suppliers, wherever possible;
- Making regular donations to local environmental or humanitarian charities and encourage our guests to support them too;
- Protecting children from all form of abuse and exploitation, ensuring our staff are trained so they know what to do if they suspect a child is at risk, in or near our property.

Quality Assurance

- We have procedures in place to ensure we are monitoring guests and staff feedback and making any necessary changes to our business as a result of that feedback.

Health and Safety

- Full compliance with relevant legal requirements
- Creating and maintaining a safe and healthy environment and elimination of conditions that could result in activities with non-negligible probability of adverse effects.
- Continuous training, development and evaluation of the adequacy of staff in the use of machinery and equipment, use of chemicals and manual handling and continuous awareness of health and safety at work.

Date: 04 January 2025

Managing Director

Toune Sisouphanthavong



ນະໂຍບາຍຄວາມຍືນຍົງ ໂຮງແຮມ ແມຊົງ ດາລາບົວ

ພວກເຮົາທີ່ໂຮງແຮມ ແມຊົງ ດາລາບົວ ມີຄວາມພູມໃຈທີ່ເປັນທີ່ພັກເຊົາທີ່ມີຄວາມຍືນຍົງ, ໂດຍທີ່ພວກເຮົາຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜົນກະທົບຂອງພວກເຮົາທີ່ມີຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ, ພະນັກງານຂອງພວກເຮົາ, ຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ, ການອະນຸລັກຊີວະນາໆພັນ, ສິດທິມະນຸດ ແລະ ການປົກປ້ອງ ແລະ ຮັກສາຄວາມປອດໄພຂອງເດັກນ້ອຍ ລວມທັງ:

ດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ

- ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດທາງກົດໝາຍຂອງກົດລະບຽບແລະລະບຽບການດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ
- ກຳນົດເປົ້າໝາຍແລະຈຸດປະສົງ, ວັດແທກຄວາມກ້າວໜ້າແລະລາຍງານຜົນສຳເລັດຂອງພວກເຮົາ. ພວກເຮົາມີເປົ້າໝາຍຫຼຸດຜ່ອນການປ່ອຍກາຍຄາບອນແລະການໃຊ້ນໍ້າລົງ 5% ພາຍໃນເດືອນທັນວາ 2025
- ພິຈາລະນາປະສິດທິພາບດ້ານພະລັງງານເມື່ອຊື້ອຸປະກອນໄຟຟ້າໃໝ່
- ປ້ອງກັນມົນລະພິດແລະຫຼຸດຜ່ອນໂດຍການຫຼຸດຜ່ອນການໃຊ້ສານເຄມີທີ່ເປັນອັນຕະລາຍໂດຍການໃຊ້ຜະລິດຕະພັນທຳຄວາມສະອາດທີ່ຕ້ານເຊື້ອແບບທຳມະຊາດ
- ໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທີ່ບໍ່ສາມາດຕັດຖົວໄດ້ເຊັ່ນພະລັງງານແລະນ້ຳຢ່າງມີປະສິດທິພາບແລະໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າພວກເຮົາຫຼຸດຜ່ອນສິ່ງເສດເຫຼືອທີ່ພວກເຮົາຜະລິດ ລວມທັງນະໂຍບາຍທີ່ຈະຄ່ອຍໆຢຸດໃຊ້ພາດສະຕິກໃຊ້ຄັ້ງດຽວ
- ປົກປ້ອງແລະເສີມຂະຫຍາຍລະບົບນິເວດທີ່ຢູ່ໃກ້ຄຽງທັງໝົດຂອງພວກເຮົາ
- ສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຄຳໝັ້ນສັນຍາດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງພວກເຮົາກັບພະນັກງານ, ລູກຄ້າ, ຜູ້ສະໜອງ ແລະ ຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ, ກະຕຸ້ນໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສະໜັບສະໜູນກິດຈະກຳຂອງພວກເຮົາ
- ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຜູ້ສະໜອງຂອງພວກເຮົາເພື່ອປຸກຝັງການປະຕິບັດແບບຍືນຍົງເຂົ້າໃນຫ່ວງໄສ້ການສະໜອງຂອງພວກເຮົາ

ດ້ານການປົກປັກຮັກສາຊີວະນາໆພັນ

- ອະນຸລັກລະບົບນິເວດທ້ອງຖິ່ນໂດຍການຮັກສາຝືນທີ່ສີຂຽວແລະປົກປ້ອງບ່ອນຢູ່ອາໄສຕາມທຳມະຊາດ
- ສະໜັບສະໜູນໂຄງການອະນຸລັກແລະຮ່ວມມືກັບອົງການຈັດຕັ້ງສິ່ງແວດລ້ອມທ້ອງຖິ່ນ

- ຮັບປະກັນການປະຕິສຳພັນກັບສັດປ່າຢ່າງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍການປະຕິບັດຕາມຫຼັກການທ່ອງທ່ຽວທີ່ມີຈັນຍາບັນ
- ປະຕິບັດການຈັດສວນທີ່ເປັນມິດກັບສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສະໜັບສະໜູນພຶດຜັກແລະສັດທ້ອງຖິ່ນ
- ສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ໃຫ້ແກ່ແຂກແລະພະນັກງານກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຂອງການອະນຸລັກຊີວະນາໆພັນ

ການປະຕິບັດດ້ານແຮງງານ ແລະ ສິດທິມະນຸດ

- ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດທາງກົດໝາຍຂອງກົດລະບຽບດ້ານການຈ້າງງານ ແລະ ສິດທິມະນຸດ
- ເຄົາລົບພະນັກງານຂອງພວກເຮົາ ແລະ ວັດທະນະທຳ, ປະເພນີ ແລະ ສິດທິຊັບສິນທາງບັນຍາຂອງເຂົາເຈົ້າ
- ປະຕິບັດຕໍ່ພະນັກງານຂອງພວກເຮົາຢ່າງສະເໝີພາບ, ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງອາຍຸ, ຄວາມພິການ, ສັນຊາດ, ເພດ, ເຊື້ອຊາດ, ສາສະໜາ, ຄວາມມັກທາງເພດ ຫຼື ການປ່ຽນແປງເພດ ໃນທຸກດ້ານຂອງທຸລະກິດ (ລວມທັງແຕ່ບໍ່ຈຳກັດໃນການສະໝັກງານ, ການຈ້າງງານທົ່ວໄປ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຍົກຕຳແໜ່ງ)
- ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງສຳລັບພະນັກງານທຸກຄົນຂອງພວກເຮົາ
- ຝຶກອົບຮົມພະນັກງານຂອງພວກເຮົາກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າໃຈແລະມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຈິງຈັງໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍແລະຈຸດປະສົງຂອງພວກເຮົາ
- ອະນຸຍາດໃຫ້ພະນັກງານຂອງພວກເຮົາເຂົ້າຮ່ວມສະຫະພັນແຮງງານ ແລະ ພົບປະໃນເວລາເຮັດວຽກເພື່ອປຶກສາຫາລືບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈ້າງງານ. ຫາກບໍ່ມີສະຫະພັນແຮງງານ, ພວກເຮົາອະນຸຍາດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສ້າງສະມາຄົມຂອງຕົນເອງ ແລະ ເລືອກຕັ້ງຜູ້ແທນເພື່ອປຶກສາຫາລືບັນຫາການຈ້າງງານ
- ສະໜອງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ໝັ້ນຄົງ
- ຮັກສານະໂຍບາຍການບໍ່ຍອມຮັບການຈຳແນກຢ່າງເດັດຂາດ, ຮັບປະກັນວ່າແຂກ ແລະ ພະນັກງານທຸກຄົນຖືກປະຕິບັດຢ່າງເປັນທຳ ແລະ ເຄົາລົບ
- ຮັກສາສິດທິ ແລະ ກຽດສັກສີຂອງເດັກນ້ອຍ, ຄົນຫນຸ່ມ, ຜູ້ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດ
- ຮັບປະກັນວ່າໂຮງແຮມຂອງພວກເຮົາບໍ່ສະໜັບສະໜູນ ຫຼື ຍອມຮັບການຄ້າມະນຸດ, ການບັງຄັບແຮງງານ ຫຼື ການຂຸດຮີດເດັກນ້ອຍ
- ບັງຄັບໃຊ້ນະໂຍບາຍຕ່າງການຄຸກຄາມທາງເພດ ແລະ ຕ່າງການຂຸດຮີດຢ່າງເຂັ້ມງວດສຳລັບພະນັກງານແລະ ແຂກ
- ສະໜອງກົນໄກການລາຍງານທີ່ຊັດເຈນສຳລັບກໍລະນີການຄຸກຄາມທາງເພດ, ການທາລຸນ ຫຼື ການປະພຶດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ

ການປົກປ້ອງແລະຮັກສາຄວາມປອດໄພຂອງເດັກນ້ອຍ

- ພວກເຮົາຫ້າມຢ່າງເຂັ້ມງວດຕໍ່ການຂຸດຮີດ, ການທາລຸນ ຫຼື ການຄ້າເດັກນ້ອຍທຸກຮູບແບບພາຍໃນໂຮງແຮມ ແລະ ບໍລິການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງພວກເຮົາ

- ພວກເຮົາບໍ່ຍອມຮັບການນຳໃຊ້ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຂອງພວກເຮົາເພື່ອກິດຈະກຳທີ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ເດັກນ້ອຍ, ລວມທັງການບັງຄັບແຮງງານເດັກ, ການຂຸດຮີດທາງເພດ ຫຼື ການບຸລະເລີຍ
- ພະນັກງານໂຮງແຮມ ແລະ ຜູ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທຸກຄົນຕ້ອງລາຍງານກໍລະນີທີ່ຕ້ອງສົງໄສ ຫຼື ຍືນຍັນການທາລຸນ, ການຂຸດຮີດ ຫຼື ການຄ້າເດັກນ້ອຍທັນທີ
- ພວກເຮົາເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດກັບໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ອົງການບົກບ້ອງເດັກນ້ອຍ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອຮັບປະກັນການດຳເນີນການທີ່ໄວ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍໃນກໍລະນີທີ່ມີການລາຍງານ
- ຄວາມລັບ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ດີທີ່ສຸດຂອງເດັກຈະຖືກໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຢູ່ສະເໝີໃນຂັ້ນຕອນການລາຍງານທັງໝົດ
- ພະນັກງານທຸກຄົນໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການບົກບ້ອງເດັກນ້ອຍ, ການຮັບຮູ້ອາການຂອງການທາລຸນ ແລະ ຂັ້ນຕອນການລາຍງານ
- ພວກເຮົາບໍ່ຈ້າງເດັກນ້ອຍ ຫຼື ສະໜັບສະໜູນຜູ້ສະໜອງ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມທຸລະກິດທີ່ໃຊ້ແຮງງານເດັກ
- ພວກເຮົາດຳເນີນການກວດສອບເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຄູ່ຮ່ວມໃນຫ່ວງໂສ້ການສະໜອງທັງໝົດຈະສອດຄ່ອງກັບຫຼັກການບົກບ້ອງເດັກຂອງພວກເຮົາ
- ພວກເຮົາສ້າງສິດອຳນາດໃຫ້ພະນັກງານເຮັດໜ້າທີ່ຢ່າງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບແລະແຊກແຊງຫາກເຂົາເຈົ້າສົງໄສວ່າເດັກຢູ່ໃນຄວາມສ່ຽງ

ຂັ້ນຕອນການລາຍງານ

ຫາກພະນັກງານ, ແຂກ ຫຼື ຜູ້ມາຢ້ຽມຢາມຄົນໃດເປັນພະຍານຫຼືສົງໄສການທາລຸນຫຼືການຂຸດຮີດເດັກນ້ອຍ, ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງ:

- ລາຍງານຄວາມກັງວົນໃຈທັນທີຕໍ່ຜູ້ບໍລິຫານໂຮງແຮມ ຫຼື ເຈົ້າໜ້າທີ່ບົກບ້ອງເດັກທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງ
- ຫາກຈຳເປັນ, ແຈ້ງໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ອົງການບົກບ້ອງເດັກຮູ້
- ຮັບປະກັນວ່າການລາຍງານທັງໝົດຖືກຈັດການດ້ວຍຄວາມລັບ ແລະ ຄວາມລັງດ່ວນ

ຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ

- ຈ້າງຄົນຈາກຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນຫຼາຍທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້
- ຮັກສາຄວາມສຳພັນອັນໃກ້ຊິດກັບຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນຂອງພວກເຮົາ, ຮັບປະກັນວ່າບັນຫາທີ່ເຂົາເຈົ້າກັງວົນໃຈຈະຖືກປຶກສາຫາລື ແລະ ແກ້ໄຂ
- ຊີ້ນຳ ແລະ ບໍລິຫານຈາກຜູ້ສະໜອງທ້ອງຖິ່ນຫຼາຍທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້
- ບໍລິຈາກແກ່ອົງການການກຸສົນດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ຫຼື ມະນຸດສະທຳທ້ອງຖິ່ນເປັນປົກກະຕິ ແລະ ລູກຢູ່ແຂກຂອງພວກເຮົາໃຫ້ສະໜັບສະໜູນເຂົາເຈົ້າເຊັ່ນກັນ
- ບົກບ້ອງເດັກນ້ອຍຈາກການທາລຸນ ແລະ ການຂຸດຮີດທຸກຮູບແບບ, ຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານຂອງພວກເຮົາໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຮູ້ວ່າຈະເຮັດແນວໃດຫາກເຂົາເຈົ້າສົງໄສວ່າເດັກຢູ່ໃນຄວາມສ່ຽງຢູ່ໃນ ຫຼື ໃກ້ກັບຊັບສິນຂອງພວກເຮົາ

ການຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ

- ພວກເຮົາມີຂັ້ນຕອນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າພວກເຮົາກຳລັງຕິດຕາມຄຳຄິດເຫັນຂອງແຂກ ແລະພະນັກງານ ແລະ ເຮັດການປ່ຽນແປງທີ່ຈຳເປັນໃນທຸລະກິດຂອງພວກເຮົາອັນເປັນຜົນມາຈາກຄຳຄິດເຫັນນັ້ນ

ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ

- ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດທາງກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງຄົບຖ້ວນ
- ສ້າງແລະຮັກສາສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພແລະມີສຸຂະພາບດີ ແລະ ກຳຈັດສະພາວະການທີ່ອາດຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ເກີດກົດຈະກຳທີ່ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ບໍ່ສາມາດລະເລີຍໄດ້ຂອງຜົນກະທົບທີ່ບໍ່ດີ
- ການຝຶກອົບຮົມ, ການພັດທະນາ ແລະ ການປະເມີນຄວາມພຽງພໍຂອງພະນັກງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນການນຳໃຊ້ເຄື່ອງຈັກແລະອຸປະກອນ, ການນຳໃຊ້ສາຍເຄມີ ແລະ ການຈັດການດ້ວຍມື ແລະ ການສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກ່ຽວກັບສຸຂະພາບແລະຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ

ລົງວັນທີ: 04 ມັງກອນ 2025

ຜູ້ອຳນວຍການ

ຕຸ່ນ ສີສຸພັນທະວົງ